REPORTAGE
Les dames du slam

PENSIONS ALIMENTAIRES
Qui en reçoit?

TÊTE-À-TÊTE
Maude Marcaurelle

MAI-JUIN 2010

Gazette DES FEMMES

www.placealegalite.gouv.qc.ca
Tout sur la condition des femmes d'ici et d'ailleurs

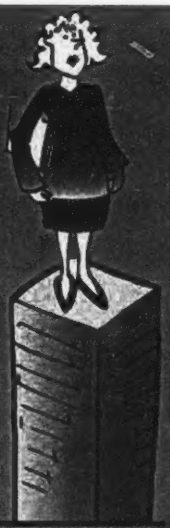
PARITÉ ET DIVERSITÉ

Pour changer la face du pouvoir !

Envoi de Poste-publications — nº de convention 40069512 – Port de retour garanti
Service aux abonnements 4380, rue Garand, Saint-Laurent (Québec) H4R 2A3
Mai-juin 2010, vol. 32, nº 1 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Marie-Claude Guay

Caroline Hayeur



DOSSIER
PARITÉ ET DIVERSITÉ
POUR CHANGER LA FACE DU POUVOIR!

Exit la parité, place à la diversité! Tendance oblige, celle-ci serait devenue le motif le plus invoqué pour justifier la place des femmes dans les postes de gestion et de direction. Tour d'horizon de cette nouvelle vogue et témoignages de quatre femmes de tête. Entre parité et diversité, tous les espoirs sont permis.

13 FEMMES ET GESTION
Hors de la parité, point de salut?
Si la perspective des quotas rebute, d'autres voix sont convaincues de son effet profitable sur les affaires.

17 **Femmes de tête… femmes d'espoirs heureux!**
Nathalie Brunet : **Le pouvoir de la diversité**
Michèle Fortin : **Cinq enfants, tout un cran**
Andrée-Lise Méthot : **Le goût du risque**
Danielle Roy Marinelli : **La confiance règne**

8 **Les dames du slam**
Elles disposent d'un médium efficace pour exprimer leurs états d'âme : la poésie de l'oralité. Découverte d'artistes « enslamées » qui n'ont pas peur des mots!

24 **La politique de l'engagement**
Depuis 20 ans, pour les politiciennes, les enjeux sont de même nature, et les préalables, identiques : passion, engagement et disponibilité à toute épreuve, avec ou sans enfant. Accélération du rythme en prime! Véronique Fournier et Liza Frulla en discutent.

27 **Femmes de lumière**
Se regrouper, s'engager et se faire respecter aiderait les Amérindiennes du Québec à sortir de l'ombre, soutiennent plusieurs femmes autochtones à qui la réalisatrice Maude Marcaurelle donne la parole dans son documentaire *Femmes invisibles et indivisibles.* Tête-à-tête avec une femme sensible à propos d'un film touchant.

32 PENSIONS ALIMENTAIRES
Loin de la coupe aux lèvres
Le Québec possède un remarquable système de perception des pensions alimentaires pour enfants, mais n'est pas fichu de dire combien de parents s'en prévalent ou non… ni pourquoi. Une chercheuse de l'Université Laval a enquêté.

RUBRIQUES

3 LA RÉDACTION VOUS PROPOSE | **4** BOÎTE AUX LETTRES | **5** MOT DE LA PRÉSIDENTE | | **6** PERSPECTIVE CSF | **10** ACTUALITÉ | **30** BOUQUINS | **35** BILLET

Claudel Huot

SENTIMENTS **DOUX-AMERS**

Avez-vous déjà rêvé de devenir présidente et chef de la direction d'une grande entreprise? Peut-être… Mais à une certaine époque, me direz-vous, le rôle que les femmes étaient appelées à jouer dans la société demeurait limité. Et les modèles, quasi inexistants.

Aujourd'hui, avant toute chose, les femmes ont le choix : celui d'étudier, de travailler, de se marier, d'avoir des enfants, et même de rester à la maison avec la marmaille si elles le souhaitent… Et théoriquement, elles ont aussi la possibilité d'accéder à des postes de pouvoir. Pourtant, elles y sont peu nombreuses. En 2008, seulement 6 % des 500 entreprises canadiennes les plus importantes étaient dirigées par des femmes. Plus du double par rapport à 2002, diront certains, mais quand même loin de la parité. Manque d'ambition? Pas selon les résultats d'une étude récente effectuée par Catalyst, dont il est question dans l'article que signe la journaliste Jacinthe Tremblay. Menée auprès de 4 000 diplômés de MBA – gars et filles sans enfant et ouvertement désireux de devenir PDG –, l'étude démontre que chez les femmes, 60 % ont d'abord travaillé sans occuper un poste de gestion, contre 46 % chez les hommes.

Si, à première vue, cette situation désole, il y a aussi matière à se consoler. Au Québec, la place des femmes dans la gestion et la gouvernance des entreprises tend à croître. Le dossier que la *Gazette des femmes* vous propose permet certainement de se réjouir de quelques avancées en ce domaine. Des exemples? La représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'État a fait un bond de près de 20 % en quatre ans (obligation législative aidant). Et les femmes constituent maintenant 36,3 % des gestionnaires de la fonction publique, une progression remarquable.

Il faut bien le dire cependant, une petite déception nous attendait au détour de nos recherches et de nos rencontres. En préparant ce dossier, nous nourrissions l'espoir d'observer l'existence d'une façon dite féminine de gérer. Nous espérions constater que l'arrivée de plus de femmes dans la gestion des organisations contribuait à l'émergence de nouvelles cultures organisationnelles, inspirées de pratiques de gestion davantage participatives et empreintes de collégialité. Mais ce n'est pas nécessairement le cas. Les femmes que nous avons interviewées sont unanimes : la manière de gérer, selon elles, relève davantage de la personnalité et des valeurs de l'individu que de son sexe. Comme le disait Rémi Tremblay*, leader à contre-courant et auteur, avec qui j'ai eu un entretien à propos de la gestion récemment : « Les meilleurs leaders de demain seront des femmes et des hommes qui auront assumé complètement qui elles et ils sont. » Il ajoutait : « Un grand leader a le courage d'être lui-même, de faire preuve d'humilité en reconnaissant qu'il est semblable aux autres, et en se mettant au service du bien commun. »

L'avenir se dessine aujourd'hui

En 2010, les jeunes femmes ont le choix de rêver à des possibilités de carrière infinies. Mais en rêver sera-t-il suffisant? Il s'agit certes d'une attitude positive – sans doute l'héritage des luttes féministes des quatre dernières décennies – et déterminante pour le développement de leur carrière. Mais suffira-t-elle à abattre les préjugés et à démonter les mécanismes qui subsistent encore dans les organisations? Pour certains experts, la réponse est non. Et leur solution réside dans les mesures incitatives, comme la prescription de quotas, pour atteindre une meilleure représentativité féminine. D'autres affirment que le poids démographique des femmes, conjugué à leur présence dans les universités et sur le marché du travail, finira bien par les mener à la tête des organisations. Enfin, plusieurs avancent la notion de diversité pour justifier la place des femmes dans une équipe de direction, faisant valoir ses effets salutaires sur les affaires. S'agit-il d'un nouveau motif qui permettrait de faire avaler la pilule des quotas, qui suscitent des réactions mitigées? Peut-être. Mais si, à force de diversité, on finit par atteindre la parité, la partie sera gagnée!

Nathalie Bissonnette
Rédactrice en chef

* Rémi Tremblay a coécrit les livres *Découvrez le bonheur au boulot* (2000), *Les fous du roi* (2004) et *J'ai perdu ma montre au fond du lac* (2009). Il a fondé Esse Leadership, une firme qui accompagne les leaders et leurs équipes. Un auteur à découvrir pour dénicher des pratiques de gestion inspirantes.

QU'EN PENSEZ-VOUS?

Écrivez-nous vos commentaires et vos réactions par courriel après avoir parcouru notre dossier au **gazette@csf.gouv.qc.ca**.

SOMMAIRE

BOÎTE AUX LETTRES

Faites-nous parvenir vos commentaires!
Pour vous publier, nous avons besoin de vos nom, adresse et numéro de téléphone. Vos coordonnées demeureront confidentielles. Les lettres peuvent être abrégées.

- **gazette@csf.gouv.qc.ca**
- *Gazette des femmes*
  Conseil du statut de la femme
  800, place D'Youville, bureau 300
  Québec (Québec) G1R 6E2

Barbie : pas pour les petits

Je vous écris car je suis complètement estomaquée. L'école primaire de ma fille a proposé aux élèves de maternelle et de deuxième année une visite des plus insitées et discutables : l'exposition *Barbie et la mode. 1959-1966* au Musée national des beaux-arts du Québec. Quel est l'intérêt éducatif dans tout ça? À l'ère de l'hypersexualisation, faut-il vraiment enfoncer le clou? D'un côté, on présente l'icône par excellence du sexisme, et de l'autre, on tente d'expliquer aux enfants qu'ils se doivent un respect mutuel? Ne devrait-on pas plutôt promouvoir l'égalité avec des cours démystifiant le sexisme? Je tends la perche, je propage le débat dans mon entourage, car je suis très inquiète. Entendre la chanson *Barbie Girl* au service de garde d'une école primaire donne envie de hurler au boycott!

Gaëlle Généreux
Québec

Stériles mais humaines

J'ai été déçue et fâchée en lisant votre dossier sur les méthodes de procréation assistée, *Devenir parents coûte que coûte* (mars-avril 2010). Il y a beaucoup d'insensibilité dans vos textes, trop peu d'humanité. C'est dommage parce que les couples qui souffrent de problèmes de fertilité sont déjà confrontés à beaucoup de préjugés. Dès qu'on ne peut pas avoir un enfant naturellement, on devient suspect? Parce qu'on ne peut pas avoir d'enfant, notre désir en devient un de conformité? Et à la journaliste qui se demande : « Dans un contexte où maternité et sexualité sont de plus en plus dissociées, peut-on encore parler des enfants de l'amour ou cette notion est-elle déjà complètement dépassée? », je réponds que les couples qui vivent un problème de fertilité sont souvent très amoureux. Il faut l'être pour traverser une épreuve pareille. Il y a beaucoup d'amour dans les cliniques de fertilité. Enfin, l'adoption est bien sûr une façon merveilleuse de devenir parents, mais on parle rarement de ses coûts astronomiques (pour l'adoption internationale) et des questionnaires interminables qu'elle requiert. Bref, c'est vraiment dommage que vous n'ayez pas interviewé plus de femmes souffrant d'infertilité.

Martine A.
Montréal

RDLR : Il est vrai que ce dossier a laissé peu de place à l'opinion des femmes infertiles et à leur réalité humainement difficile. L'article *La vérité expliquée aux enfants* visait justement à le teinter d'amour et d'humanité, en présentant des familles heureuses d'avoir réussi à mettre des enfants au monde grâce à différentes techniques de procréation assistée, malgré les difficultés qu'elles avaient dû surmonter. Quant à l'extrait dont vous parlez, il concerne des femmes fertiles qui utilisent des méthodes de procréation assistée, et non des couples aux prises avec un problème de fertilité. Enfin, soulignons que dans ce dossier, la *Gazette des femmes* a pris le parti de mettre en lumière les différents enjeux liés à l'offre croissante en matière de procréation assistée d'un point de vue scientifique, éthique, social et financier, dans un contexte où les besoins en santé sont criants au Québec et où la société est appelée à s'interroger sur ses priorités en vue de faire des choix éclairés.

Écran utile

Je lis la *Gazette des femmes* depuis qu'elle est en ligne. J'ai aussi transféré les numéros à mes collègues et amies, et quelques-unes sont maintenant inscrites à l'infolettre de la revue. Grâce à son nouveau « format » pratique et convivial, je peux même la lire au bureau entre deux bouchées de sandwich!

Angèle-Anne Brouillette
Montréal

Trésor à libérer

Merci pour cette entrevue sensible avec Hélène Choquette (*Esclaves des temps modernes*, janv.-févr. 2010), dont le très touchant film *Avenue Zéro*, qui porte sur la traite internationale et intérieure des personnes, mérite amplement sa télédiffusion prochaine.

Martin Dufresne
Montréal

Traitement adapté

J'ai grandement apprécié le traitement de l'article *Des fesses pour la bonne cause?* (janv.-févr. 2010), qui porte sur un sujet tout de même délicat qui peut susciter de nombreuses réactions contradictoires. Un portrait juste des enjeux et des problématiques.

Josée Néron
Québec

Depuis 1979, cette publication est élaborée à l'initiative et sous la supervision du Conseil du statut de la femme, qui en est l'éditeur.

- **Directrice**
  Nathalie Savard
- **Rédactrice en chef**
  Nathalie Bissonnette
- **Rédaction-révision**
  Sophie Marcotte
- **Correction d'épreuves**
  Sophie Marcotte et Annie Paré
- **Réalisation graphique**
  Michèle Tellier
- **Adjointe administrative**
  Gaétane Laferrière
- **Impression**
  Transcontinental

FSC Forest Stewardship Council

- **Marketing et publicité**
  Gaétane Laferrière, tél. : 418 643-4326 ou 1 800 463-2851
- **Courriel**
  gazette@csf.gouv.qc.ca
- **Site Internet**
  www.placealegalite.gouv.qc.ca
- **Changements d'adresse et retours postaux**
  Gazette des femmes
  Service aux abonnements
  4380, rue Garand
  Saint-Laurent (Québec) H4R 2A3
  Tél. : 1 800 665-5372
  Téléc. : 514 333-9795
  gazettefemmes@quebecorworld.com

Dépôt légal : 2e trimestre 2010
ISSN : 0704-4550

© Gouvernement du Québec

Les articles publiés dans la Gazette des femmes sont indexés dans Repère depuis le volume 2, nº 7 jusqu'à aujourd'hui. On peut également consulter les textes intégraux au www.placealegalite.gouv.qc.ca à partir du volume 20, nº 2.

La Gazette des femmes se dégage de toute responsabilité par rapport au contenu des publicités publiées dans ses pages.

Poste-publications — nº de convention : 40069512

Conseil du statut de la femme
Québec

SOMMAIRE

Camirand Photo

IL EST TEMPS DE JOINDRE LE GESTE À LA PAROLE!

Les obstacles qui ont jalonné le combat des femmes pour l'égalité sont innombrables. Et les victoires aussi nombreuses. Parmi celles-ci, le 70e anniversaire du droit de vote des femmes, que nous avons souligné le 25 avril dernier et qui nous a rappelé ce moment historique où les Québécoises ont enfin pu faire entendre leur voix. Nous avons le droit de voter, certes, mais nous sommes bien loin du « moitié de la terre, moitié du pouvoir » clamé par l'avocate et ancienne députée française Gisèle Halimi. Pour affirmer notre genre dans la sphère politique, des gestes concrets doivent être posés… comme donner un coup de pouce aux dirigeants des partis!

Reconnaissons que plusieurs mesures ont été mises en place afin de corriger les effets de la discrimination systémique envers les femmes. En Amérique du Nord, le Québec est l'un des endroits où l'égalité des sexes fait bonne figure, en raison justement des mesures favorables aux femmes, notamment en matière d'équité salariale, d'accès à l'égalité en emploi, de patrimoine familial, de conciliation travail-famille. Sans oublier l'adoption, en 2006, de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui engageait le gouvernement à jouer un rôle de premier plan dans l'atteinte de l'égalité des sexes et, sur cette lancée, l'adoption de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, qui oblige celles-ci à avoir des conseils d'administration paritaires d'ici 2011. Dans plusieurs cas, l'obligation législative a eu les répercussions escomptées, ce que le temps à lui seul aurait mis des siècles à réaliser.

Rien là d'étonnant! Le Conseil du statut de la femme sait mieux que quiconque que la bonne volonté n'a jamais suffi à changer la culture et à inverser les pratiques. La politique ne fait pas exception. En 2009, les femmes représentaient 29 % des élus à l'Assemblée nationale, 29,3 % des conseillers municipaux et 16 % des maires.

Impossible de nous reposer sur nos lauriers. Pas encore! En mars dernier, je suis donc allée exprimer les préoccupations du Conseil devant la Commission des institutions, qui étudiait le projet de loi 78 (Loi modifiant la Loi électorale concernant la représentation électorale et les règles de financement des partis politiques et modifiant d'autres dispositions législatives). Le mémoire déposé par le Conseil à cette occasion déplorait l'absence de l'affirmation de l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe démocratique guidant notre loi électorale. Nous avons demandé une modification du projet de loi de manière à refléter la volonté, exprimée par tous les élus, d'atteindre l'égalité des sexes en favorisant une représentation équitable des femmes et des hommes dans la sphère politique.

Les recommandations proposées sont de deux ordres : la reddition de comptes obligatoire de tous les partis politiques, à l'Assemblée nationale et au palier municipal, et l'implantation de mesures incitatives concrètes à l'endroit des partis politiques. Autrement dit, si le gouvernement accorde une augmentation du financement des partis de 64 % comme le prévoit le projet de loi, le Conseil soutient qu'il est en droit d'exiger que ces sommes servent à l'atteinte d'une meilleure représentativité des femmes en politique. Le gouvernement a bien obligé la parité au sein des conseils d'administration des sociétés d'État, raison de plus pour en réclamer autant des partis politiques. Comment? D'abord, en leur demandant un plan d'action qui inclut un rapport annuel au Directeur général des élections du Québec. Ensuite, en versant une prime au financement des partis qui oseraient mettre en œuvre des actions structurantes en vue de rechercher plus systématiquement des candidates, en plus de les appuyer avant et pendant la période électorale. Par exemple, pour un parti, la présence de 35 % de députées dans son caucus entraînerait non seulement le remboursement des dépenses électorales auquel il a droit, mais en plus, l'octroi d'une prime équivalant à 35 % de ce montant, jusqu'à concurrence de 50 %.

Difficile de recruter des femmes en politique? Foutaise! Moi, je dis : *primo*, cessez de chercher dans le vestiaire des joueurs et relevez la tête. Elles sont nombreuses à vouloir s'engager. *Deuzio*, pensez famille! La conciliation de la maternité et de la carrière politique est pratiquement impossible. Si l'on cherche un modèle de politicienne copié sur celui des hommes en politique – c'est-à-dire ayant un époux à la maison pour s'occuper des enfants et des tâches domestiques –, on fait fausse route! On a bien vu apparaître des toilettes pour femmes à l'Assemblée nationale au début des années 1980; à quand l'implantation d'un service de garde? Le gouvernement a le devoir d'amorcer la mise en place de conditions favorables à la venue d'un plus grand nombre de femmes en politique.

Et dans les facultés de médecine…

En réponse à la lettre que j'ai adressée à la chancelière de l'Université de Montréal quant à l'inadmissibilité de voir écartées d'excellentes candidates en médecine, à laquelle je faisais écho dans la *Gazette* de mars-avril 2010, j'ai reçu de la part du doyen et du vice-doyen de la faculté de médecine un document précisant leur volonté de demeurer « extrêmement soucieux de maintenir un processus de sélection des candidatures le plus rigoureux possible ». Il est juste, y soulignent-ils, que l'introduction d'un nouvel outil de sélection visant à témoigner d'une plus grande expérience de vie des candidates et candidats est examinée, mais non dans le but de favoriser les garçons. Souhaitons-le!

J'en profite pour remercier sincèrement celles et ceux qui m'ont témoigné leur sympathie à l'occasion du tragique événement qui a coûté la vie à mon mari en début d'année. ::

Christiane Pelchat
Présidente
Conseil du statut de la femme

SOMMAIRE

Un printemps hâtif... mais non moins **occupé**!

Ces derniers mois, le Conseil du statut de la femme a fait valoir son avis et a soumis plusieurs recommandations lors des travaux parlementaires de la session en cours, en plus d'avoir coordonné diverses activités de communication. Le personnel n'a donc pas chômé, et ce, tant à la Direction de la recherche et aux communications que dans les bureaux régionaux. Et les efforts de toutes et tous ont laissé des traces...

| par Nathalie Bissonnette

D'abord, en février, un mémoire rédigé par Francine Lepage et intitulé *L'égalité entre les femmes et les hommes: une stratégie gagnante pour relever les défis du Québec* a été déposé à l'Assemblée nationale, dans le cadre des consultations prébudgétaires 2010-2011 sur le retour à l'équilibre budgétaire et les grandes orientations économiques. Cette démarche visait à mettre en lumière la situation et les besoins des femmes au regard des choix fiscaux et budgétaires. Les consultations de l'année en cours revêtaient un caractère particulier compte tenu des répercussions de la crise économique ainsi que de la volonté gouvernementale de résorber rapidement le déficit budgétaire et de réduire le poids relatif de la dette. Le Conseil craignait que les moyens et l'échéancier choisis pour assainir les finances publiques n'imposent à la population féminine un fardeau d'ajustement lourd et disproportionné par rapport aux moyens financiers dont elle dispose. Plusieurs recommandations ont été formulées, notamment que l'objectif d'équité entre les sexes soit ajouté aux objectifs généraux considérés dans le régime fiscal et lors de l'élaboration des choix budgétaires de l'État. Le Conseil a également insisté pour que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée aux différentes étapes menant à l'adoption du Plan de retour à l'équilibre budgétaire.

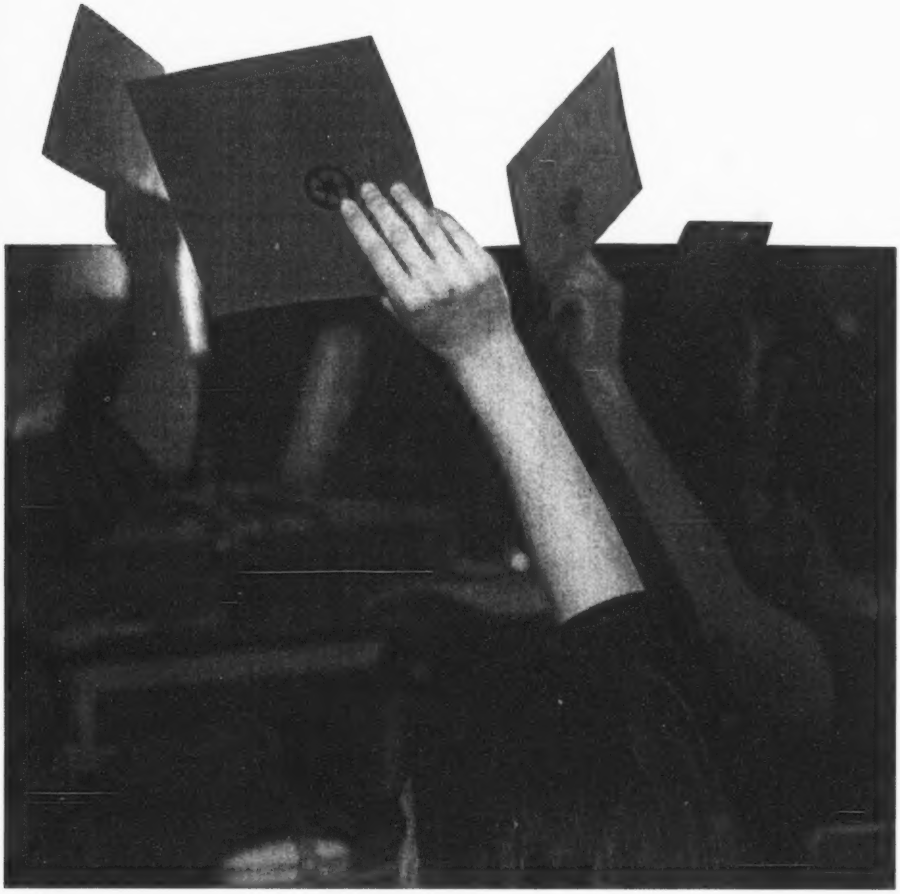
Paroles de jeunes sur l'égalité

Puis, en mars, le Conseil a tenu trois ateliers portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Cégep de Sainte-Foy. Mireille Blackburn, conseillère en communication au CSF, et Nathalie Bissonnette, rédactrice en chef de la *Gazette des femmes*, ont préparé et animé une présentation dans le but d'échanger avec des élèves sur leurs perceptions de l'égalité entre les sexes et de les sensibiliser à différentes réalités touchant les femmes et les hommes dans certains secteurs d'activité. Cet atelier de sensibilisation a été organisé en collaboration avec Alain Labelle, professeur de sociologie au Cégep, et le comité de condition féminine de l'établissement.

L'intérêt des jeunes pour la question était manifeste. Ils ont participé avec enthousiasme, s'exprimant de manière très articulée sur l'égalité des sexes dans la famille, à l'école, au travail, en politique et dans les médias. Parmi les observations notées, deux constantes sont revenues chez la majorité: l'idée selon laquelle les différences entre les femmes et les hommes seraient naturelles et s'expliqueraient en grande partie par la biologie, choix de carrière compris; et la perception que l'égalité des sexes est bien réelle. Constat? Ces jeunes sont très optimistes quant à leur avenir et à leurs possibilités de carrière. Une attitude certes remarquable, et qui pourra sans doute contribuer positivement à leur épanouissement personnel et professionnel. Par ailleurs très partisans de la formule « je veux donc je peux » et convaincus que la maîtrise de compétences fait foi de tout, ils sont peu au fait des inégalités qui persistent dans les organisations et les systèmes, et peu conscients des effets de la socialisation stéréotypée sur leurs comportements et leurs choix.

Isabelle Roy

SOMMAIRE



Ces échanges se sont avérés très intéressants et les conclusions – même si elles n'émergent pas d'une démarche scientifique – seront une source d'inspiration fort utile au moment de peaufiner la démarche de communication que le Conseil entend mettre en œuvre au cours des prochains mois afin d'intensifier ses communications auprès des jeunes.

Égalité atteinte? Les opinions étaient partagées parmi les élèves du Cégep de Sainte-Foy que le Conseil a rencontrés en mars dernier, à l'occasion d'une activité soulignant la Journée internationale des femmes.

Pour augmenter le nombre d'élues

En mars toujours, la présidente du Conseil, Christiane Pelchat, a exprimé les préoccupations de l'organisme à l'égard d'une représentation équitable des femmes et des hommes en politique devant la Commission des institutions, qui étudie le projet de loi 78, Loi modifiant la Loi électorale concernant la représentation électorale et les règles de financement des partis politiques et modifiant d'autres dispositions législatives. Le Conseil a de nouveau proposé la création d'une prime au financement des partis qui oseraient mettre en œuvre des actions structurantes en vue de rechercher plus systématiquement des candidates, en plus de les appuyer avant et pendant la période électorale. Pour plus de détails à ce sujet, lisez le Mot de la présidente en page 5 de la *Gazette*. ::

DU CÔTÉ DES LIEUX DE DÉCISION

Constate-t-on une progression de la présence des femmes dans les instances politiques? Y a-t-il des lieux décisionnels et consultatifs que les Québécoises n'ont pas encore investis? Qu'en est-il de la présence des jeunes, garçons et filles, dans les lieux décisionnels au Québec?

Autant de questions qui trouvent écho dans une série de tableaux produits par le personnel de la Direction des bureaux régionaux du CSF, en collaboration avec la Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec. L'information colligée permet de comparer ces données d'une année à l'autre, à la fois entre les différentes instances et entre les régions du Québec. Sont recensées des statistiques portant sur la présence des jeunes et des femmes dans une vingtaine d'instances et lieux décisionnels de divers secteurs d'activité.

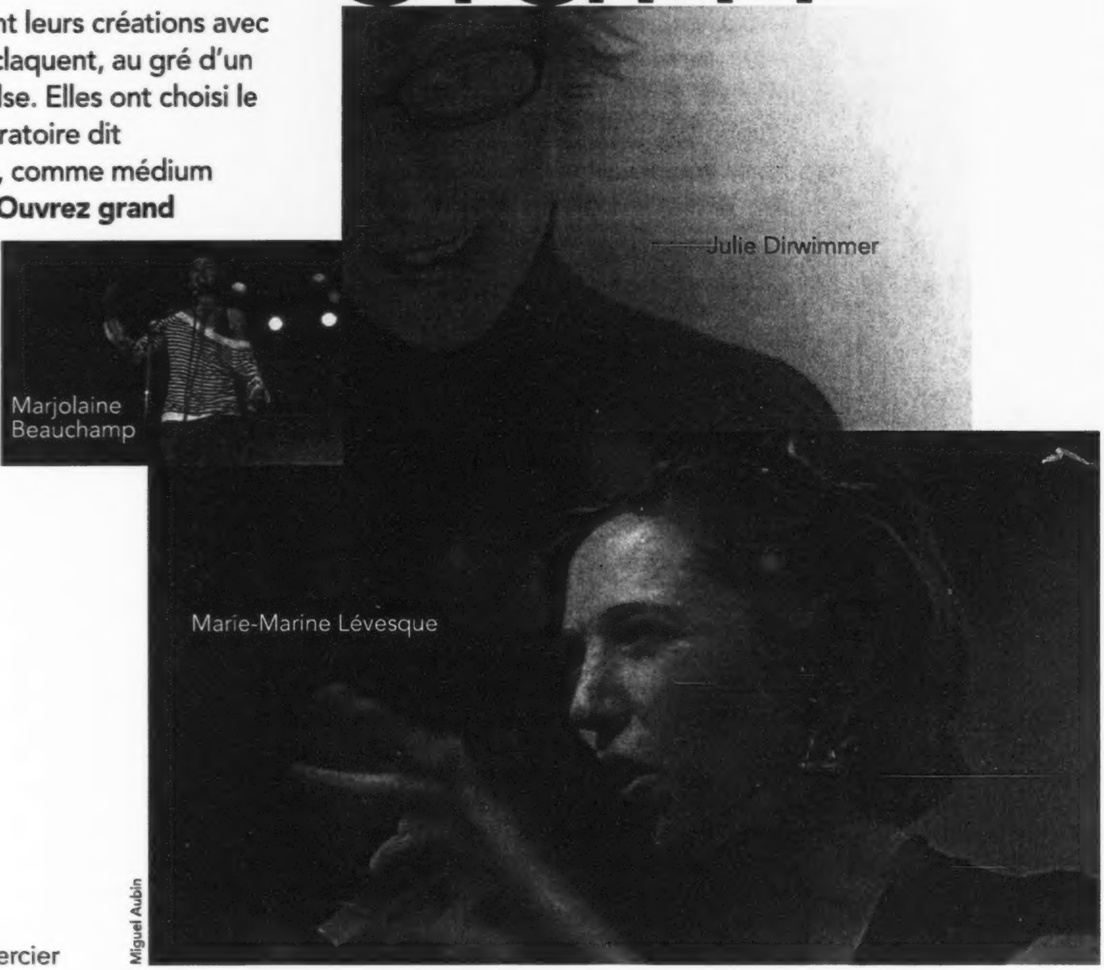
Mis à la disposition de nombreux organismes via le site Internet du Conseil, ces outils, en plus de permettre un coup d'œil rapide sur la participation citoyenne des jeunes et des femmes, viennent étayer les actions entreprises dans toutes les régions pour l'atteinte d'une représentation paritaire des hommes et des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs.
(Christine Chabot)

Vous pouvez consulter les tableaux au www.placealegalite.gouv.qc.ca, sous l'onglet En région.

Vous pouvez consulter les mémoires présentés par le Conseil au www.placealegalite.gouv.qc.ca, sous l'onglet Publications.

Les dames du slam

Elles déclament leurs créations avec des mots qui claquent, au gré d'un rythme qui pulse. Elles ont choisi le slam, cet art oratoire dit démocratique, comme médium d'expression. Ouvrez grand les oreilles.



Hamie Robitaille

Miguel Aubin

| par Hélène Mercier

Si la majorité des Québécois ont entendu le mot *slam* pour la première fois en 2008, suivi de près du nom du Français Grand Corps Malade, cet art parlé serait apparu dans une taverne de Chicago à la fin des années 1980. Son créateur, Marc Kelly Smith, a voulu offrir de la poésie « pour tous, par tous, et pour quiconque souhaite entendre des mots poétiques récités avec passion et talent ». Le slam est aussi une compétition où des juges choisis au hasard parmi l'auditoire notent les performances.

Julien Fréchette, observateur de la scène slam québécoise et réalisateur des capsules *La vie en slam*, présentées sur le site Internet de TV5, note que « la moitié des slameurs de la scène québécoise sont des femmes. Le slam est un médium très ouvert. Il se prête à toutes les conjugaisons. Peut-être qu'il y a beaucoup de femmes en raison de cette absence de confinement des styles ». Marc Kelly Smith compare Montréal à Chicago, où les slameurs les plus cohérents sont des… slameuses. Mais comment expliquer que les femmes occupent le devant de la scène slam, alors que l'univers du rap demeure majoritairement l'apanage des hommes?

En plus de son côté compétitif unique, le slam se différencie du rap (pour *rythm and poetry*) dans sa forme. Les textes des joutes de slam doivent être récités *a capella*, alors que la musique est un ingrédient essentiel de la recette rap. Les performances slam sont restreintes à trois minutes, tandis que le rap peut prendre son temps. Fortement inspiré des traits socioculturels afro-américains, ce dernier est né dans les ghettos noirs de New York une décennie avant le slam qui, lui, est pratiqué par des artistes d'origines variées depuis ses débuts.

Julie Dirwimmer, slameuse originaire de Strasbourg, en France, aujourd'hui installée à Montréal, a d'abord cru que le slam, comme le rap, n'était pas pour elle. « Je pensais que cette discipline était réservée aux gars de cités [de banlieues], et je viens d'une petite famille bourgeoise de la province française. » Elle a vite compris qu'au Québec, le slam est ouvert à la diversité des genres. « Nul besoin d'avoir grandi dans un ghetto ou de porter des chaînes en or pour le pratiquer; le slam accepte toutes les brebis, égarées ou pas », relate Julien Fréchette, qui a consacré l'une de ses capsules à la Montréalaise d'adoption.

Preuve de la variété des styles qui peuplent la scène d'ici, Julie, alias Madame Cosinus, se démarque en disséquant des sujets à haute teneur scientifique : « Je suis perdu dans le système quantique / Je suis perdu dans la théorie de l'identique / Mon problème, il est comme le vôtre / Je suis défini par les autres / Je ne suis qu'un atome / Je ne suis qu'un fantôme », raconte-t-elle dans *Psychologie de l'atome.*

Lors de la finale provinciale de poésie slam en 2009, quatre des cinq finalistes étaient des femmes. Marjolaine Beauchamp, 27 ans, originaire de l'Outaouais, s'est hissée au premier rang avec ses textes abrasifs : « Mal d'un amour charcuterie / D'un amour vertige et saccage / D'un amour qui "scrape". » Résultat : elle représentera le Québec en juin lors de la septième coupe du monde Grand Slam de Bobigny, en banlieue parisienne. Marjolaine se décrit comme une assoiffée qui a toujours aimé l'art. Elle est tombée dans la poésie slam il y a trois ans. « Le mot *littérature* me rebute; le monde de la poésie, je le trouve *stuck-up.* Je n'ai pas de diplôme, et les gens qui parlent trop bien m'intimident », exprime la verbomotrice qui sera pourtant publiée aux Éditions de l'écrou cet automne.

Marjolaine s'est imbibée de l'œuvre de Richard Desjardins alors qu'elle plantait des arbres en Abitibi. Des années plus tard, en octobre 2009, elle rend hommage en slam et en personne au « grand aux cheveux sel et poivre qui donne à nos vies des chapeaux de héros », lors d'une soirée-bénéfice au Dépanneur Sylvestre de Hull, un commerce à vocation sociale. Considération partagée, « le grand » en question lui demande d'assurer la première partie de ses spectacles au Centre national des Arts d'Ottawa en mars 2010. C'est devant un public de non-initiés qu'elle a déclamé ses mots coups de poing : « C'est la fin des programmes / C'est une belle sortie / Dans la neige d'la TV, ta face en filigrane / PUNCH OUT TAKE OFF / J't'ai déjà vu pleurer / J'ai gardé l'kleenex dans une enveloppe / À soir j'ai envie de t'la poster / PUNCH OUT / De toute façon c'est tout ce que tu aurais su faire, PUNCHER / C'est fascinant toutes ces choses que l'on choisit de taire. »

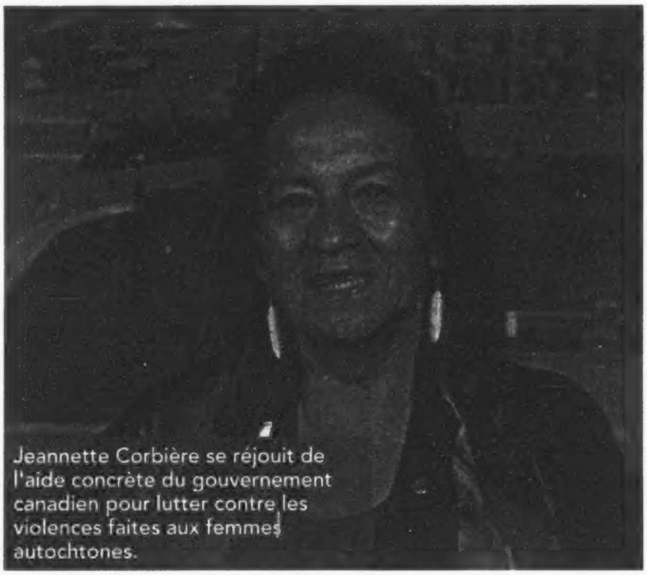
Au Québec, le slam est ouvert à la diversité des genres.

Avec la poésie slam, tous et toutes semblent disposer des mêmes chances sur la ligne de départ. « Y a pas d'histoire de "Elle est bonne… pour une fille". Les femmes ont envie de prendre la parole, elles la prennent. Nous autres aussi on sacre. Nous autres non plus on n'est pas propres », explique Marjolaine. Et c'est justement ce côté mal léché qui a attiré dans la voie du slam Marie-Marine Lévesque, artiste multidisciplinaire dans la jeune trentaine. « Il n'y a pas d'âge pour la poésie. Tu n'es pas obligée d'être belle, d'être parfaite. Tout ne doit pas être droit et lisse comme en chanson. C'est plus sale, ça craque. Le slam va au-delà de l'apparence », croit celle qui a lancé l'album de chansons *Héritage humain* en 2006.

Marie-Marine constate que le slam lui assure une plus grande indépendance que la chanson ou la peinture. Nul besoin de musiciens ou de chevalet, elle n'a qu'elle-même à déplacer pour que la magie opère. « C'est facile de voyager avec le slam : il te faut ton texte en tête et tu es partie », raconte celle dont les slams sont empreints d'un humour dénonciateur. « Le slam est plus engagé, plus politique. C'est un médium qui me permet de véhiculer ma colère, mon indignation. La chanson, c'est plus introspectif, alors qu'avec le slam, je porte un regard sur la société. Le slam est moins formulé au *je*, davantage au *nous.* » Cet art inclusif lui rappelle les monologues engagés de son père, le poète Raymond Lévesque, le rythme en plus. « Des étoiles de fin du monde / Du fin fond de Brossard / Du fin fond du Québec / Pour nous montrer qu'la pauvreté / C'est pas juste ailleurs », récite-t-elle dans *Inoccupé*, un texte inspiré de la téléréalité.

Le slam deviendra-t-il un art grand public? Julien Fréchette ne le croit pas, mais estime qu'à l'instar de l'improvisation, il perdurera. Marjolaine Beauchamp, elle, lui prédit de fortes répercussions : « Le slam va faire renaître la poésie, car c'est la poésie de l'oralité. » Quoi qu'il en soit, cette forme d'art aura fait d'une pierre deux coups en redonnant à la poésie ses lettres de noblesse, et aux femmes, une voix de plus pour s'exprimer. ::

Dix millions contre l'injustice



Joshua Kirkey

Jeannette Corbière se réjouit de l'aide concrète du gouvernement canadien pour lutter contre les violences faites aux femmes autochtones.

Depuis cinq ans au Canada, les disparitions et les assassinats présumés de femmes autochtones relèvent pratiquement du fléau. Bonne nouvelle : le gouvernement fédéral a récemment annoncé un coup de main de 10 millions de dollars pour lutter contre cette violence. Une aide concrète qui contribuera à dénouer ce drame enfin reconnu.

| Propos recueillis par Helen Faradji

Extrêmement médiatisée, « l'affaire Pickton » aura au moins eu le mérite d'attirer brièvement l'attention publique sur un drame méconnu : les disparitions et les assassinats de femmes autochtones au Canada. En 2007, au terme d'un procès très suivi, Robert Pickton, agriculteur de la Colombie-Britannique, a été condamné à la prison à vie pour l'assassinat de six femmes blanches du quartier Downtown Eastside de Vancouver. Pour l'instant, il n'a toujours pas été reconnu coupable des 20 autres chefs d'accusation qui pèsent contre lui et qui concernent principalement des meurtres de femmes autochtones. Une histoire sordide qui symbolise tristement l'état des choses.

Selon les chiffres recueillis par l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC), plus de 520 femmes autochtones sont portées disparues ou auraient été victimes d'assassinat depuis 2005 au pays. Et 43 % de ces disparitions n'ont toujours pas été éclaircies. Des chiffres scandaleux, entre indifférence et négligence, qui donnent froid dans le dos.

Heureusement, le 4 mars dernier, une lueur d'espoir s'est allumée lors du dévoilement du budget fédéral. Le gouvernement a annoncé l'investissement de 10 millions de dollars sur deux ans pour lutter contre la violence faite aux femmes autochtones et les aider à avoir accès au système de justice, faisant presque de cette situation dramatique une priorité nationale. Jeannette Corbière, présidente de l'AFAC, fait le point.

Gazette des femmes : *Quelles mesures sont déjà en place pour lutter contre les disparitions et les assassinats de femmes autochtones?*

Jeannette Corbière : Depuis 2005, notre association reçoit une aide financière de l'organisme fédéral Condition féminine Canada pour assurer le fonctionnement d'une campagne de lutte unique et originale : Sœurs d'esprit. C'est grâce à cette campagne que nous avons mis au jour ce grave problème en récoltant des preuves de disparitions et d'assassinats. Elle nous permet également d'aider les familles et les communautés victimes par l'intermédiaire de partenariats avec les différents fournisseurs de services, la police et le système judiciaire. Nous travaillons aussi avec les organisations autochtones, les organisations de défense des droits humains et le gouvernement fédéral pour sensibiliser l'opinion publique à ces violences.

Quelles sont les principales causes de ce drame?

Les chiffrent le prouvent : le risque pour les femmes autochtones de subir ce type de violences est plus élevé que

SOMMAIRE

pour les non-autochtones. Cela s'explique par leurs faibles revenus et le contexte socioéconomique stressant dans lequel elles évoluent. Ce stress, souvent aggravé par une combinaison de facteurs complexes, parmi lesquels figurent le traumatisme historique de la colonisation et les mauvais traitements que subissent les autochtones de façon générale, place les femmes dans une situation particulièrement vulnérable. Il ne fait aucun doute qu'améliorer les conditions sociales et économiques des femmes et des filles accroîtra leur sécurité. Par exemple, par l'instauration de programmes d'aide sociale, comme des bourses d'études, à condition que le montant soit conforme aux coûts réels de l'habitation et des autres besoins.

Concrètement, comment les 10 millions de dollars d'aide fédérale contribueront-ils à renforcer la lutte contre ces violences?

Jusqu'à ce jour, les activités de Sœurs d'esprit se sont principalement concentrées sur la recherche, l'éducation, l'amélioration de l'accès au système judiciaire, la lutte contre la pauvreté et l'affirmation de l'importance d'une habitation sécuritaire et abordable pour les femmes autochtones et leur famille. Cet engagement gouvernemental nous permettra de continuer à jouer un rôle fondamental dans cette lutte, notamment en poursuivant notre travail de récolte de données en collaboration avec le ministère de la Justice et les autres intervenants. Il nous aidera également à renforcer la solidité et le sens des responsabilités des communautés et à mieux comprendre les besoins des familles autochtones victimes pour leur assurer un accès aux services adéquat. Cette annonce nous ravit : elle représente une véritable avancée dans la lutte contre la violence! ::

PLUS D'INFO :

Association des femmes autochtones du Canada : www.nwac-hq.org

Paul Ducharme

Marie-Éva de Villers, Monique Mercure, la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Christine St-Pierre, l'animatrice Sophie Durocher, Paule Baillargeon et Clémence DesRochers ont discuté de la contribution des femmes à la culture québécoise.

Flammes de culture

Une récente rencontre sur l'apport des femmes à la culture a permis d'entendre des récipiendaires d'un Prix du Québec témoigner de la gratification qu'apporte une telle reconnaissance. Pourtant, le tableau n'était pas parfait. Dans l'assistance, à peine un homme ou deux. Nos contributions n'intéressent-elles donc pas l'autre sexe?

| par Ariane Émond

Dans le hall de l'Usine C de Montréal, l'ambiance rappelait celle des brunchs du dimanche entre amies. La salle était bondée, quasi exclusivement de femmes. « Pourquoi une réflexion sur l'apport des femmes à la culture n'intéresse-t-elle que… nous? » s'est interrogée l'animatrice, Sophie Durocher. La ministre Christine St-Pierre était en campagne ce jour-là pour stimuler les troupes à présenter plus de candidatures féminines aux Prix du Québec en culture et en science.

Après 50 ans d'incursion formidable dans toutes les disciplines, les femmes ne décrochent encore que très rarement les plus hautes distinctions québécoises (et la bourse de 30 000 $ qui reconnaît une carrière exceptionnelle), que ce soit pour leur apport au rayonnement de la langue française, à l'écriture, aux arts de la scène, au cinéma, aux métiers d'art, au patrimoine, etc. Encore plus rarissime qu'elles remportent les grands honneurs en science… Pourtant, des Québécoises au parcours remarquable dans ces domaines, il y en a beaucoup. « Vous en connaissez toutes, a dit la ministre. S'il vous plaît, proposez-les, sans quoi ces femmes d'exception ne pourront sortir de l'ombre. »

Attablée avec quatre lauréates de grands prix d'excellence en culture, la ministre a dit souhaiter que cette réalité change « puisque les femmes sont là comme nulles autres sur toutes les scènes culturelles, devant et derrière les écrans, et de plus en plus dans les postes clés au sein des directions. Et ne sont-elles pas celles

SOMMAIRE

qui, depuis longtemps, ouvrent les portes de la culture à leurs enfants et sont les plus proches des milieux culturels? »

Clémence DesRochers, Monique Mercure, Marie-Éva de Villers et Paule Baillargeon ont raconté combien l'annonce d'un Prix du Québec procure une émotion incomparable, bien qu'une certaine modestie reste palpable.

Monique Mercure avoue avoir ressenti le bon vieux syndrome de l'imposteur en apprenant qu'elle avait remporté le prix Denise-Pelletier, en 1993. Son talent d'actrice était pourtant acclamé jusqu'à Hollywood! « Comme j'ai passé la majorité de ma vie pauvre, ça a été apprécié! J'ai pensé à ma mère, à mes grands-mères qui ont poussé leurs filles à s'éduquer, aux religieuses qui m'ont tellement encouragée; on les oublie trop. Je suis le résultat de cette lignée. »

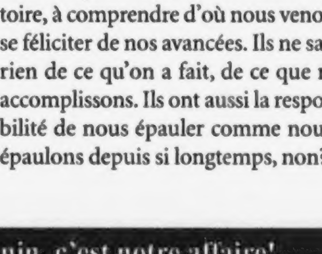
L'an dernier, Paule Baillargeon s'est exclamée, à l'annonce du prix Albert-Tessier: « Je n'ai pas d'œuvre, c'est impossible!? » À l'Usine C, elle a expliqué : « Je n'ai pas fait la carrière cinématographique que j'aurais voulue, j'ai si peu réalisé de films… Mais j'ai finalement compris qu'on me remerciait d'avoir été qui je suis, d'avoir mis tant d'efforts à persévérer dans ma voie comme artiste. Et qu'avec mes autres cordes, comme actrice, scénariste, j'avais contribué plus que je ne le croyais à ma culture. Ce prix m'a rendue visible à mes propres yeux. Mais sans les femmes, je ne serais rien. Ce sont elles qui m'ont portée, qui ont proposé ma candidature, qui m'ont encouragée à persévérer. Grâce à elles, je suis fière de moi comme jamais! »

Clémence, qui depuis 50 ans offre une voix à « celles qui parlent bas », a évidemment rigolé en recevant sa récompense. Elle a lancé au premier ministre de l'époque, Bernard Landry : « Posez-la votre belle médaille sur mon 32B! » « J'ai vécu sans complexes toute ma vie, remplie de tous mes espoirs, et j'ai fait une chose après l'autre. Mais ce gros montant d'argent, j'ai bien aimé ça! Ça m'a permis de réaliser un rêve, de produire un disque [celui de Marie Michèle Desrosiers] et de donner du travail à d'autres artistes. J'ai pensé à ma mère si effacée, à mon père le poète qui prenait toute la place. J'aurais tant voulu qu'ils soient là. Et quel honneur de remporter le prix Denise-Pelletier, une actrice que j'ai tant aimée et que j'ai fréquentée jusqu'à la fin de sa vie. »

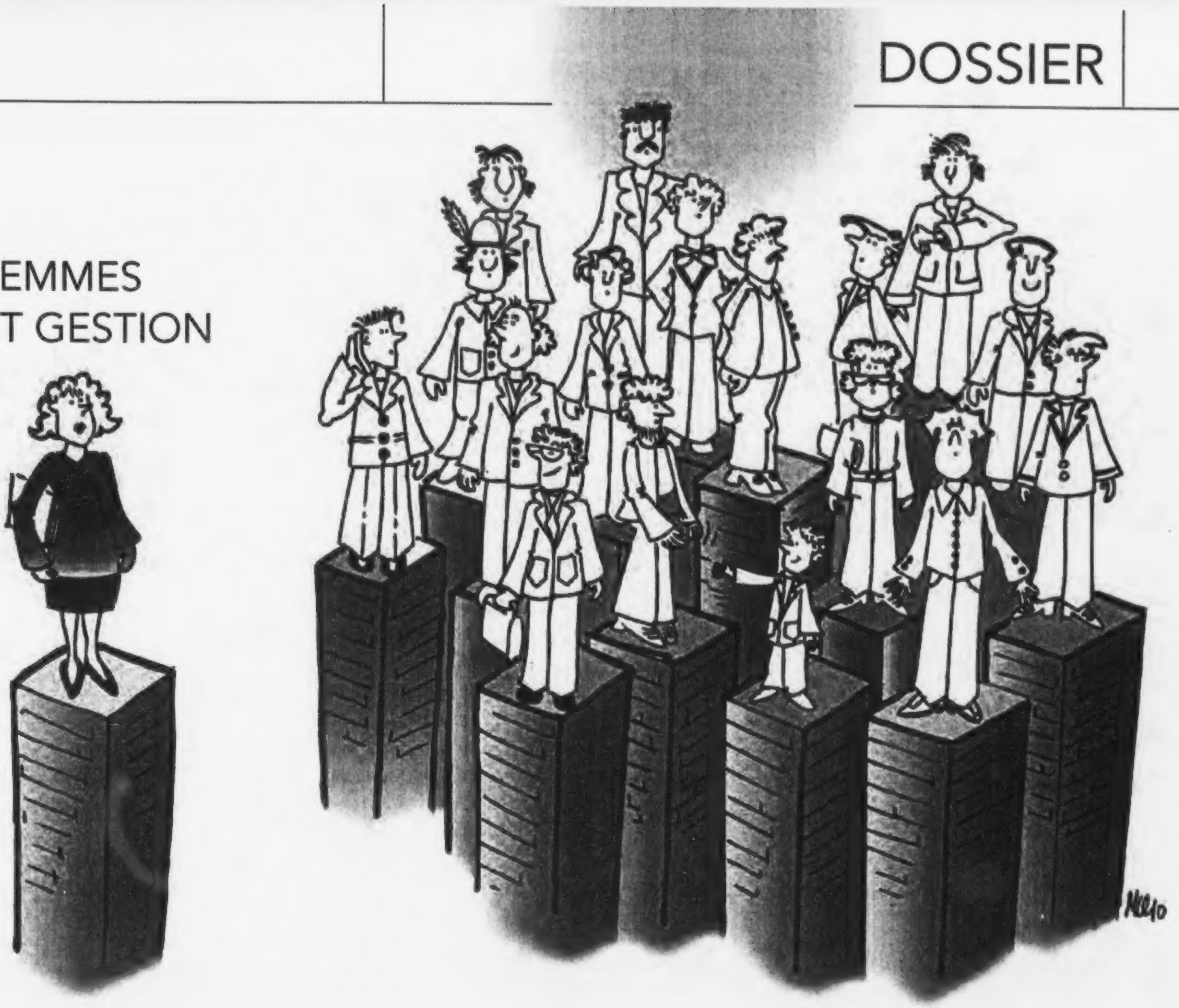
On aurait pu entendre une mouche voler quand Marie-Éva de Villers a raconté de sa voix douce comment elle a outillé les femmes de pouvoir qui souhaitaient féminiser leur titre (et, par la bande, le gouvernement). Toute une saga pour faire reculer l'insolence et repousser jusqu'en France cette idée qu'un titre féminin (présidente, première ministre, directrice…) était ridicule et pesait moins lourd dans la balance que *madame le sénateur*, par exemple. « Entre nous, "madame le ministre est enceinte", ça ne va pas du tout! » Elle a salué le fait que la société québécoise a été prête, 20 ans avant la mère patrie, à applaudir à la féminisation des titres dans tous les métiers. Avec à son actif trois éditions du *Multidictionnaire de la langue français* et des décennies d'efforts pour améliorer le français dans le monde de la gestion, M[me] de Villers a été la première femme à obtenir le prix Georges-Émile-Lapalme pour le rayonnement de la langue française, en 2005.

« Mais ne soyons pas inquiètes, a-t-elle insisté. Les femmes jeunes et compétentes arrivent en force. Les chiffres dans les universités parlent d'eux-mêmes. Partout, sur les tableaux d'honneur, ce sont les femmes qui brillent. C'est inspirant! »

Et Paule Baillargeon de rappeler cette phrase de l'écrivaine Susan Sontag : « Les femmes sont majoritaires en nombre, c'est le seul endroit où on admet leur prépondérance. » « Autrement, elles sont traitées comme une minorité parmi les autres, a-t-elle ajouté. Il est grand temps que ça change. Comment? En cessant de nous parler entre nous. La présence des hommes me manque de plus en plus. Ils devraient être là aujourd'hui, à écouter notre histoire, à comprendre d'où nous venons, à se féliciter de nos avancées. Ils ne savent rien de ce qu'on a fait, de ce que nous accomplissons. Ils ont aussi la responsabilité de nous épauler comme nous les épaulons depuis si longtemps, non? » ::

www.compagnie-f.org
L'entrepreneuriat féminin, c'est notre affaire!
COMPAGNIE F
ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES
Formations et services :
- Pré-démarrage et démarrage d'entreprise
- Starting business for English speaking women
- Vente-conseil
- Accompagnement individuel
- Financement
- Réseautage
- Bilingual services
- Galerie d'art *Corrid'Art*

www.compagnie-f.org
514 381-7333
Emploi Québec
Programmes admissibles aux prêts et bourses reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec

FEMMES
ET GESTION



Hors de la **parité**, point de salut?

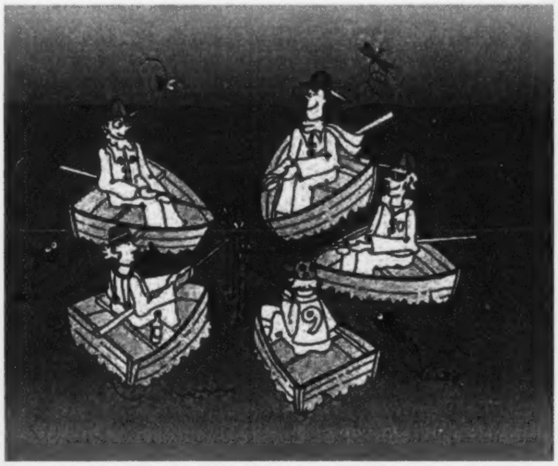
Ça y est : près de la moitié du monde du travail est maintenant constituée de femmes. Les commandes, par contre, demeurent entre des mains masculines. À preuve, en 2008, seulement 30 des 500 plus grandes sociétés canadiennes étaient dirigées par *une* PDG. Faudra-t-il imposer la parité pour que le deuxième sexe occupe un jour la moitié des hautes sphères de la gestion?

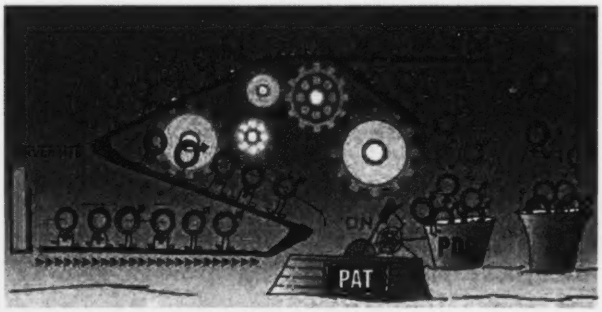
| par Jacinthe Tremblay
| illustrations : Marie-Claude Guay

En Norvège, seules les entreprises comptant 40 % de femmes à leur conseil d'administration ont le droit d'émettre des actions à la Bourse d'Oslo. « Je ne peux attendre 20 ou 30 ans pour que des hommes dotés de suffisamment d'intelligence sélectionnent finalement des femmes », expliquait la ministre de l'Équité avant l'adoption de cette mesure, en 2003. Les C. A. de ce pays étaient alors à 94 % masculins. La proportion de femmes y frôle aujourd'hui les 45 %.

Depuis, le modèle norvégien de féminisation de la gouvernance par des quotas obligatoires a été adopté par l'Espagne et, avec des variantes, par le Québec. En 2006, le gouvernement Charest haussait la barre à 50 % tout en limitant la mesure à 24 sociétés d'État et organismes publics. Source de malaise, les quotas? Sans l'ombre d'un doute, ont constaté Sophie Brière et Natalie Rinfret, de l'École nationale d'administration publique (ENAP), lors d'entrevues avec des administratrices en poste depuis leur instauration. Plusieurs, par contre, étaient ravies. « Dieu merci! Sans cette loi, les C. A. auraient été 100 % masculins jusqu'en 2020! » s'est exclamée l'une d'elles.

SOMMAIRE





En janvier dernier, l'Assemblée nationale de France a voté une loi calquée sur les règles d'Oslo pour l'ensemble des entreprises. Ses détracteurs, dont plusieurs femmes, disaient préférer qu'on y arrive grâce à l'évolution des mentalités. « Je suis favorable aux quotas, puisque l'autorégulation a failli », a indiqué Jean-Pierre Jouyet, de l'Autorité des marchés financiers.

À l'origine de cette pratique controversée, on trouve non pas une féministe radicale, mais un élu du Parti conservateur norvégien, Ansgar Gabrielsen, ex-homme d'affaires exaspéré de voir la gouvernance des entreprises dominée par un « petit cercle d'hommes qui chassent et pêchent ensemble ». Pour faire avaler la pilule des quotas, il a affirmé que « la diversité, c'est bon pour le *business* ».

Bon pour le *business*... Cette idée gagne un nombre grandissant d'adeptes dans les milieux d'affaires. La diversité prônée, dans ce cas, dépasse l'accès des femmes aux instances des organisations. Elle suppose également l'apport de gens de cultures et d'expertises diversifiées.

Nous sommes ici bien loin du droit des femmes à une représentation dans la gestion qui soit proportionnelle à leur place dans les organisations... À des années-lumière aussi du vieux rêve de voir émerger, à la faveur d'une représentation féminine accrue en gestion, de nouvelles cultures organisationnelles plus collégiales et soucieuses d'autrui. « Le mouvement actuel en faveur de la parité n'est pas teinté par le discours féministe. Les entreprises s'y intéressent d'abord parce que les femmes leur apportent une diversité qui les rapproche de leurs clients », confirme Natalie Rinfret, titulaire de la Chaire La Capitale en leadership dans le secteur public de l'ENAP.

Diversité ou ascendant féminin?

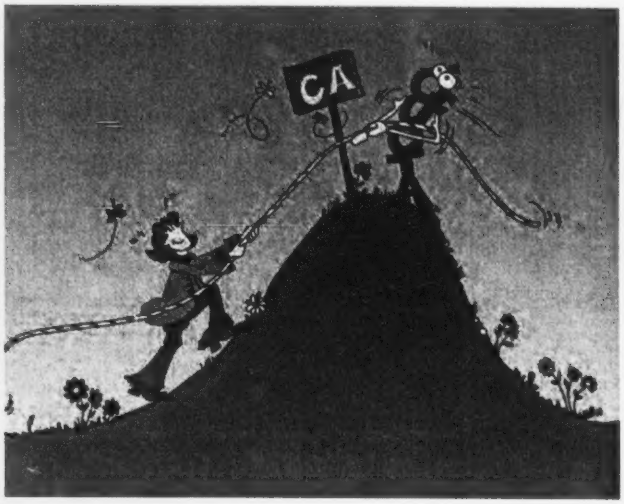
En 2007, Claude Francoeur, Réal Labelle et Bernard Sinclair-Desgagnés, de HEC Montréal, dévoilaient les résultats d'une étude confirmant les bienfaits économiques de la diversité vantés par le Norvégien Gabrielsen. Les femmes y avaient été retenues comme indice de diversité pour des raisons pratiques, sur la base de leurs prénoms. Elles formaient ainsi un groupe à l'évidence différent, ce qui n'est pas nécessairement le cas lorsqu'on se fie au nom de famille. On peut très bien s'appeler Maurice Senghor et être né au Saguenay!

Les chercheurs ont découvert qu'à niveaux de complexité et de risque comparables, les sociétés canadiennes inscrites en Bourse qui comptaient des femmes dans leur conseil d'administration et à la haute direction ont affiché, de 2002 à 2004, une performance financière de 6 % supérieure à celles qui n'en avaient pas. « L'arrivée d'éléments nouveaux dans un groupe entraîne plus de discussions. Elle amène à prendre de meilleures décisions lorsque les enjeux sont complexes », analyse Claude Francoeur, professeur au Département de sciences comptables de HEC.

Par ailleurs, en examinant uniquement les résultats des conseils d'administration entre 2001 et 2003, le trio n'a trouvé aucune différence entre les C. A. 100 % masculins et les mixtes. Ni mieux ni pire, donc. « La diversité a-t-elle permis d'éviter des catastrophes dans certaines entreprises? Peut-être, mais nous n'en avons pas la preuve », dit-il.

Dans une étude plus récente, les professeurs Claude Francoeur et Réal Labelle, avec le doctorant Rim Makni Gargouri, ont comparé la culture éthique d'entreprises à gouvernance mixte et

SOMMAIRE



masculine. Ils ont cette fois mesuré la qualité des états financiers ainsi que la présence – ou l'absence – de malversations comptables. Encore là, les C. A. mixtes ont mieux fait. Beaucoup, même.

De nouveau, Claude Francoeur et son équipe associent ces résultats aux vertus de l'hétérogénéité, tout en se gardant de les attribuer à une propension plus grande des femmes à l'honnêteté. Leurs travaux, tiennent-ils à rappeler, portaient sur les répercussions de la diversité et non sur les qualités du deuxième sexe.

Force est toutefois de constater l'absence de prénoms féminins chez les arnaqueurs de tout acabit des dernières années. Que des Vincent, Earl, Bernard, etc. « Il y avait pourtant des femmes dans ces scandales. Elles ont même joué un rôle majeur : elles figuraient parmi ceux qui ont sonné l'alarme », note avec un clin d'œil un Claude Francoeur sortant de sa réserve académique. « Dans ma carrière, j'ai vu des femmes se servir de leur sexe pour avancer, mais des fricoteuses de chiffres, jamais! » rapporte pour sa part Michèle Fortin, PDG de Télé-Québec.

Rien pour étonner Natalie Rinfret. « Les femmes cadres misent plus que les hommes sur le respect des normes et des procédures », a-t-elle découvert lors d'une enquête menée avec Monique Lortie-Lussier, professeure de psychologie à l'Université d'Ottawa, auprès de plus de 400 cadres des deux sexes des fonctions publiques fédérale et québécoise.

En compagnie de sa collègue de l'ENAP Sophie Brière, M^{me} Rinfret a aussi réalisé une série d'entrevues avec une quarantaine d'administratrices et quatre PDG de sociétés d'État et d'organismes publics québécois. Les chercheuses ont recueilli plusieurs témoignages identifiant la tendance des femmes « à poser des questions et à rechercher des détails concernant les dossiers » comme une contribution bénéfique à la gouvernance. L'une des personnes interrogées confiait entre autres que les femmes « ont un souci de rigueur dans la préparation des dossiers, alors que l'homme est plus *big picture* ».

S'appuyant sur son expérience terrain, Charles Belle Isle, associé au sein de la firme de recrutement de cadres supérieurs Belle Isle, Djandji, observe ces mêmes différences entre les dirigeants hommes et femmes. « Les C. A. et les équipes de direction ont tout avantage à rechercher la mixité. Sinon, ils vont manquer le bateau concernant les besoins des femmes », affirme-t-il.

Chasseur de têtes depuis 18 ans, M. Belle Isle estime par ailleurs que les organisations québécoises sont en route vers la parité dans leurs directions. « Elle arrivera beaucoup plus vite qu'on le croit, ne serait-ce qu'en raison de la démographie. Dans tous les secteurs, il y a maintenant des femmes bien formées, expérimentées et prêtes à gérer au plus haut niveau. » La majorité des candidates et des candidats que sa firme recommande pour des fonctions de PDG ou de vice-président ont 45 ans et plus. « À cet âge, les femmes ne sont plus coincées par les contraintes logistiques de la conciliation travail-famille. Elles considèrent aussi qu'elles maîtrisent suffisamment les contenus du boulot pour faire le saut », souligne-t-il.

Le sentiment que la gestion équitablement mixte est imminente se révèle également très fort chez les jeunes femmes, note Natalie Rinfret. « Elles ont maintenant l'impression qu'il n'y a plus de discrimination et qu'à compétences égales, elles auront leur juste place. Et comme elles sont plus nombreuses dans plusieurs facultés universitaires, celles qui en ont l'ambition ont la conviction qu'elles accéderont facilement, et dans la même proportion, à des postes de gestion. »

SOMMAIRE

La progression récente de la proportion de femmes cadres au sein de la fonction publique québécoise peut, jusqu'à un certain point, leur donner raison. Entre 2003 et 2008, elle a fait un bond de huit points, pour grimper à 36,3 %. Remarquable, mais encore loin de leur poids de 56 % de l'effectif. La représentation proportionnelle sera-t-elle atteinte en 2014, lorsque les 40 % de cadres qui auront pris leur retraite auront été remplacés? Peut-être, à condition qu'on prenne les grands moyens, et vite.

Plus ça change...

Et il faudra peut-être les prendre, ces grands moyens. C'est ce qui ressort de l'étude *Pipeline's Broken Promise* dévoilée en février dernier par Catalyst, un organisme voué à la promotion de l'avancement des femmes dans le monde du travail. Ses auteurs ont suivi le parcours de plus de 4 000 diplômés des deux sexes de programmes de maîtrise en administration des affaires (MBA) de 26 écoles de gestion des États-Unis, du Canada, de l'Europe et de l'Asie. Seuls les diplômés sans enfant et ouvertement désireux de devenir PDG ont été sondés par Catalyst. Impossible, donc, d'attribuer les différences de cheminement au manque d'ambition des femmes ou à leurs charges plus lourdes dans la famille.

Résultats? À leur premier emploi post-MBA, les hommes ont raflé des postes de cadres en pourcentage plus élevé. Chez les femmes, 60 % ont d'abord travaillé sans gérer, contre 46 % chez les hommes. De plus, le salaire moyen des femmes était de 4 600 $ US inférieur à celui des hommes. Parmi ceux qui, par la suite, ont bougé, 24 % des hommes se sont retrouvés à la haute direction, contre 12 % des femmes.

« Cessez de croire que les stéréotypes et les préjugés dans la dotation des postes ont disparu. Faites vos choix sur la base des compétences et non des présomptions », implore Catalyst en recommandant aux organisations de faire un examen approfondi de leurs pratiques de dotation. À la lecture de ce rapport, Thomas Clark, PDG de l'entreprise américaine Kimberly-Clark, a conclu qu'il fallait sérieusement envisager de réserver des postes de gestion à des femmes.

Étendre le modèle norvégien à tous les paliers des organisations? Si la perspective rebute, des voix avancent qu'il faudra peut-être s'y résigner. Car si les difficultés à concilier gestion et famille figurent clairement parmi les obstacles à la parité, elles sont loin d'arriver en tête. Les « petits cercles d'hommes qui chassent et pêchent ensemble » emportent en effet la palme des irritants, selon Julie Carignan, psychologue des organisations et associée responsable de la pratique professionnelle à la Société Pierre-Boucher, une firme spécialisée en ressources humaines, en psychologie industrielle et en développement organisationnel. « Les *boys clubs* existent encore et ils sont très puissants, particulièrement dans des secteurs comme la finance et l'ingénierie », souligne-t-elle.

Le phénomène des *boys clubs* sévit également dans la fonction publique, confirme Natalie Rinfret. « Les sous-ministres ont leur mot à dire dans le choix des cadres supérieurs... Or, malgré les concours, la tendance "naturelle" veut que l'on nomme ou recrute une personne que l'on connaît ou qui est connue des membres de son réseau », précise-t-elle.

La parité comme solution?

Dans la fonction publique, les programmes d'accès à l'égalité ont largement contribué à la hausse marquée du pourcentage de femmes cadres. La solution réside-t-elle dans les quotas obligatoires à tous les paliers? Ou dans les postes réservés aux femmes, y compris dans le secteur privé?

Julie Carignan croit que dans certains milieux, de telles mesures seront nécessaires pour que les femmes constituent une masse critique suffisante pour casser des cercles vicieux, pour provoquer et accélérer le changement. « Une à la fois, on n'y arrivera jamais. Et quand l'obstacle est le fait de phénomènes structurels, comme les *boys clubs*, ainsi que de préjugés, les lois sont la réponse », estime-t-elle.

Imposer la parité ou laisser le temps faire son œuvre? Il y a là matière à débat dont il serait dangereux de faire... l'économie, à la veille de remplacements massifs de gestionnaires au seuil de la retraite. Dangereux aussi de faire l'économie du genre féminin dans un contexte où s'accumulent les preuves selon lesquelles les femmes – oups! la diversité –, c'est bon pour le *business*... ::

DOSSIER

Femmes de tête... **femmes d'espoirs heureux**

Avec peu, sinon pas de modèles, elles ont investi les hautes sphères du génie, des communications, de la science et de la politique. Leurs atouts? Elles-mêmes... confiantes, travaillantes et convaincues! **Entretiens avec des femmes qui gèrent avec ce qu'elles sont.**

LE POUVOIR DE LA DIVERSITÉ
NATHALIE BRUNET

PDG ET FONDATRICE DE BRIO!, UNE FIRME DE GÉNIE-CONSEIL SPÉCIALISÉE EN CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Daniel Lanteigne

| par Jacinthe Tremblay

Depuis les débuts de sa carrière, la PDG de Brio! a réussi à fracasser, plusieurs fois plutôt qu'une, le plafond de verre d'un domaine encore récemment dominé par les hommes: le génie. « Quand j'ai fait mon baccalauréat à Polytechnique à la fin des années 1980, nous étions 6 filles dans une classe de 70 », se rappelle Nathalie Brunet. Sitôt son diplôme obtenu, elle devient gestionnaire de production à l'usine du manufacturier Bionaire. Deux ans plus tard, elle entre à la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM, aujourd'hui STM). Elle gravit rapidement les échelons jusqu'à hériter de la responsabilité du chantier de rénovation du métro, de 1995 à 2000. Tous ses collègues, ses supérieurs et ses employés sont des hommes.

« J'ai eu ce poste alors qu'un programme d'accès à l'égalité était en place. Tout le monde a conclu que j'étais là parce que j'étais une femme, ce qui a rendu ma tâche très difficile », confie-t-elle. L'adversité prend plusieurs formes. On doute de ses évaluations techniques et de

SOMMAIRE

Les **programmes d'accès à l'égalité** ont pour objectif d'éliminer la discrimination systémique dont sont victimes, de façon générale, certains groupes sur le marché du travail : femmes, minorités visibles et culturelles, autochtones et personnes handicapées. Ils accordent temporairement des avantages préférentiels aux groupes ciblés. Par exemple, lors d'un processus d'embauche, un membre d'un de ces groupes sera privilégié s'il a les mêmes compétences que les autres candidats. Ces mesures de redressement s'accompagnent d'une révision du système d'emploi afin d'éliminer les pratiques discriminatoires. C'est la Charte des droits et libertés de la personne qui encadre l'élaboration et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises québécoises. Info : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail au www.femmesautravail.qc.ca

ses capacités de gestion. Après certaines réunions où elle défend avec enthousiasme ses dossiers, des collègues viennent la voir en privé et lui demandent si elle va bien, sur un ton avec lequel on aborde les gens prêts à craquer. « Quand une femme s'exprime avec ferveur, émotion et passion, on conclut qu'elle est émotivement instable. D'un homme, on dit que c'est un leader », analyse-t-elle.

Malgré sa colère vis-à-vis de l'injustice, Nathalie Brunet tient bon. Elle accepte également de se plier à certains compromis pour se protéger. « Pour éviter d'être étiquetée comme provocatrice et sensuelle, j'ai opté pour une tenue vestimentaire conservatrice dominée par les tons foncés. Je refusais aussi d'accompagner mes collègues pour un verre ou un repas au resto après le boulot. » Isolement et compétition : tel fut son lot. « Pour passer à travers, j'ai développé des liens de complicité ailleurs qu'en milieu de travail. »

Cette expérience l'amène à porter un jugement très critique sur les programmes d'accès à l'égalité. « Je me sens ingrate, car c'est sans doute le programme d'accès à l'égalité de la STCUM qui m'a permis de devenir gestionnaire à un si haut niveau. Mais obtenir un poste de cadre dans ce contexte, c'est un cadeau empoisonné. » Selon elle, les femmes bien formées, compétentes et expérimentées devraient occuper les postes de gestion à parité avec les hommes sans que des mesures semblables soient nécessaires. « Aucune raison, sauf la persistance des préjugés, ne saurait expliquer que les femmes doivent encore faire des preuves dont les hommes sont dispensés », insiste-t-elle.

Après son passage à la STCUM, M^me^ Brunet devient directrice de la logistique chez Sobeys, puis vice-présidente, développement des affaires dans une firme de génie. Lorsqu'elle fonde sa première entreprise, en 2008, elle s'entoure d'une équipe qui correspond à sa vision et à ses valeurs. « Je ne suis ni pro-femmes ni pro-hommes. Je suis pour les compétences. L'homogénéité tue la créativité. La diversité apporte l'équilibre », résume-t-elle. La quinzaine d'employés de sa PME compte donc sur l'apport de femmes, mais également sur la contribution de plusieurs personnes d'origines et de cultures diverses. Une belle manière de s'ouvrir au monde.

Selon Nathalie Brunet, les entreprises ont tout à gagner des différentes façons de voir qu'elle observe chez les hommes et les femmes. « Alors que les hommes sont plus terre à terre et préfèrent s'appuyer sur des faits, nous entretenons une relation plus romantique avec l'avenir. Nous écoutons davantage notre instinct. »

La PDG de Brio! ne croit pas pour autant qu'il y ait un style de gestion plus humain parce que féminin. « Plus on grimpe, plus on se déshumanise. Quand on doit congédier quelqu'un, il faut le faire. Le style de gestion est plus lié aux valeurs de l'individu qu'à son sexe. » ::

CINQ ENFANTS, TOUT UN CRAN

MICHÈLE FORTIN

PDG DE TÉLÉ-QUÉBEC

| par Jacinthe Tremblay

SOMMAIRE

Daniel Lanteigne

« Dans un modèle idéal, les femmes seraient plus sensibles et se soucieraient plus des gens. Dans la réalité, il y a des Indira Gandhi et des Margaret Thatcher. »

« PDG quand ça va mal : c'est à peu près ça qui distingue mon parcours. J'ai très souvent été à la tête d'entreprises à une période où il fallait couper! Est-ce que ceux qui m'embauchent le font exprès? Est-ce à cause de ma personnalité ou parce que je suis une femme? Je ne sais pas », lance dans un grand rire Michèle Fortin (née Beauchamp), à la barre de Télé-Québec depuis 2005.

La gestionnaire fait partie de la très courte liste des Québécoises de sa génération à la fois patronnes depuis des lustres et mères de cinq enfants. « Dans mon premier boulot, j'ai rapidement dirigé des équipes », raconte-t-elle. C'était au début des années 1970. Elle était de retour au Québec après avoir complété une maîtrise en administration publique et des études doctorales en administration scolaire à l'Université Berkeley, en Californie.

Michèle Fortin a passé l'essentiel de sa carrière dans le secteur public. Au gouvernement du Québec et dans le monde universitaire d'abord. Depuis 1989, elle a œuvré presque essentiellement dans le monde des communications : Téléfilm Canada, Radio-Canada, Télé-Québec... « Dans cet univers, il y a beaucoup de femmes, y compris comme gestionnaires. » À Télé-Québec, environ 60 % des cadres sont des femmes.

La gestion au féminin? « Je déteste cette notion et je déteste en parler. Dans un modèle idéal, les femmes seraient plus sensibles et se soucieraient plus des gens. Dans la réalité, il y a des Indira Gandhi et des Margaret Thatcher. La gestion est plus proche de la personnalité des individus que déterminée par leur sexe. J'ai connu des hommes très humains et des femmes inhumaines. Ce qui fait la différence, c'est l'ambition. Les gens ambitieux se soucient peu des autres », lance-t-elle d'un seul souffle avant d'ajouter : « Je n'ai jamais senti que ma place était contestée parce que j'étais une femme. »

Elle observe cependant des qualités invariablement présentes chez les femmes cadres. « Celles qui sont au sommet sont de grandes travailleuses. Rigoureuses aussi. Remarquez, j'en ai aussi vu essayer d'utiliser leur sexe pour avancer. J'en ai vu "bitcher". Mais pas fricoter, observe-t-elle. Des hommes

SOMMAIRE

boss qui se la coulent douce, j'en ai connu. Des femmes, non. À Télé-Québec, les femmes cadres intermédiaires sont perfectionnistes et très dévouées à leur travail. J'ai vu aussi beaucoup de femmes accepter des tâches ou des postes dont les autres ne voulaient pas. »

On s'en doute, Michèle Fortin fait partie de ces grandes travailleuses dont les heures de travail empiètent souvent sur celles passées à la maison. À un point tel qu'il est difficile d'imaginer comment elle est parvenue à accompagner cinq enfants vers la vie adulte. Cinq! « Ça prend trois choses : un conjoint, de l'argent et la santé », résume-t-elle.

« Pierre et moi formons un couple harmonieux qui partage une vision commune de l'éducation des enfants et de la vie de famille : on a accepté de ne pas être des parents et des amis parfaits. » Un exemple? « Nous n'avons pas cherché à en faire des virtuoses, ce n'était pas vraiment notre modèle! Les enfants n'ont pas suivi de cours de violon. Ils ont plutôt fait de la natation. »

Pierre, c'est l'économiste Pierre Fortin, hyperactif professeur retraité de l'Université du Québec à Montréal. Son emploi flexible et son ouverture à en faire plus ont été très précieux. Grâce à ses revenus confortables, le couple a aussi pu s'offrir des services de gardiennage de jour et de début de soirée en plus de payer les frais des garderies (avant l'avènement des tarifs journaliers à 5 et 7 $). N'empêche, tout y passait, se souvient-elle.

Les Fortin ont de plus choisi d'élever leur marmaille à proximité des transports en commun. « Je ne suis pas une *hockey mom*. Je ne conduis pas. Pierre a souvent fait le taxi. J'ai géré le guichet automatique. Et la majorité du temps, les enfants se sont débrouillés », relate Michèle Fortin, pour qui la conciliation travail-famille est aussi affaire de choix personnels. : :

SOMMAIRE

LE GOÛT DU RISQUE

ANDRÉE-LISE MÉTHOT

FONDATRICE ET ASSOCIÉE PRINCIPALE DE CYCLE CAPITAL MANAGEMENT, LE PREMIER FONDS QUÉBÉCOIS DE CAPITAL-RISQUE CONSACRÉ AUX TECHNOLOGIES PROPRES

| par Pascale Navarro

« J'ai suivi un parcours plutôt militant sur les plans féministe et environnemental, raconte Andrée-Lise Méthot. Née en 1967, je suis arrivée sur le marché du travail dans une réalité très difficile, à la fois pour ma génération et pour les femmes. Surtout dans les métiers liés à la science. J'ai donc dû innover. »

Formée en science et intéressée par l'économie, Andrée-Lise Méthot a su très tôt que pour modifier les choses en profondeur, il fallait utiliser les leviers économiques. Ce qu'elle a fait, en 2003. « Je me suis occupée d'un fonds de 18 millions de dollars investis dans les

Daniel Lanteigne

« Il y a très peu de femmes en capital de risque, mais elles sont plus nombreuses dans les technologies propres. »

technologies propres. Mais ce fonds n'était pas destiné à donner un rendement solide. Il fallait le mettre à niveau et… je devais prendre un risque personnellement. J'ai donc créé une entreprise, trouvé un partenaire, et c'est en partie notre propre argent que nous investissons dans les compagnies, en majorité québécoises, qui fonctionnent avec des technologies vertes. Nous gérons l'argent qui nous est confié par nos investisseurs (Brookfield, Fonds de solidarité FTQ, Caisse de dépôt et placement, etc.). » Une voie d'avenir, puisque les investissements mondiaux en technologies propres sont passés, en sept ans, de 200 millions à plus de 8 milliards de dollars!

« Il y a très peu de femmes en capital de risque, mais elles sont plus nombreuses dans les technologies propres, explique la spécialiste. C'est sans doute parce que nous sommes intéressées par la santé en général, plus que par l'environnement comme tel. » Elle pense en outre que les secteurs précurseurs (pas seulement économiques) sont ceux où les femmes sont les plus nombreuses. « On accepte d'aller dans des zones moins structurées, moins organisées et définies. Le désir du risque des femmes m'impressionne. »

Toutefois, ce sont des hommes qui ont donné le coup de pouce nécessaire à cette femme volontaire. « J'ai croisé sur ma route des femmes remarquables, notamment Louise Vandelac, qui m'a inspirée [NDLR: la sociologue Louise Vandelac anime aujourd'hui le Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement], mais aussi des hommes exceptionnels. La plupart d'entre eux m'ont offert un soutien remarquable et ont reconnu un potentiel chez moi. »

Mme Méthot dit savoir où réside sa force: « Faire adhérer des gens de qualité à mes valeurs. Est-ce que c'est féminin? Je ne sais pas… » En tout cas, la capacité de susciter l'adhésion, de convaincre est une caractéristique mentionnée dans de nombreuses études sur

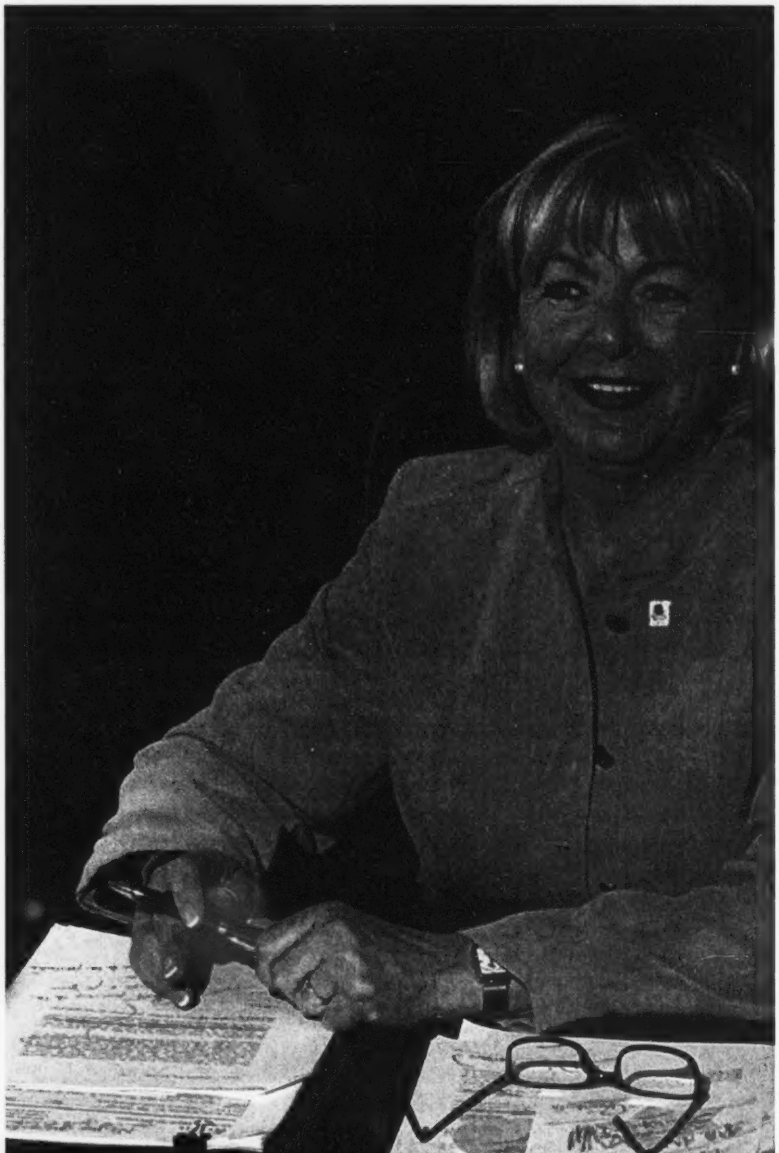
SOMMAIRE

LA CONFIANCE

le leadership féminin. Elle connaît aussi ses faiblesses : « Je sais que je ne sais pas tout, et j'accepte facilement de m'entourer de gens meilleurs que moi dans certains domaines. »

Son principal moteur : mener sa vision à bon port. « Pour avoir du succès, certes, mais surtout pour participer à transformer l'économie québécoise, qui est en plein bouleversement. Je suis l'héritière de la Révolution tranquille, du combat des femmes et des francophones, de la prise de contrôle de nos outils de développement collectifs. Mais je suis en total désaccord avec les paradigmes économiques qui nous ont menés dans des crises successives, et je déplore le fait qu'on ait hypothéqué nos ressources naturelles, contaminé la nature. »

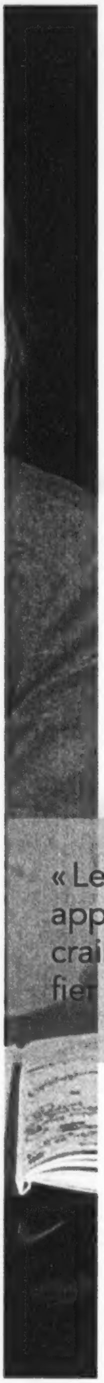
Pas le choix, donc, de s'impliquer. La route fut houleuse, mais motivante. Et Andrée-Lise Méthot en a profité pour apprendre des hommes. « Par exemple, quand je cherchais des partenaires (ce ne sont que des hommes qui se sont présentés), les entrevues commençaient toujours par la négociation : ils voulaient connaître leurs conditions dès le départ. Personnellement, je ne m'étais jamais demandé quelles seraient mes conditions financières ; je voulais d'abord et avant tout mener mon projet à terme! Pourtant, je crois qu'ils avaient raison. C'est une belle leçon : il faut savoir apprendre de nos différences. » ::



Constance Lamoureux

SOMMAIRE

RÈGNE



DANIELLE ROY MARINELLI

MAIRESSE DE LÉVIS

| par Pascale Navarro

« Devenir mairesse ne figurait pas dans mon plan de carrière. Je n'avais pas d'ambitions politiques », confesse Danielle Roy Marinelli. Pourtant, elle a pris les rênes de l'une des plus importantes municipalités québécoises en 2005, Lévis (137 000 habitants), après avoir tenu celles de Saint-Jean-Chrysostome (ville fusionnée depuis) de 1999 à 2001. « C'est au fil des ans que la carrière de politicienne s'est révélée à moi. Je ne voyais pas la politique comme un but, mais il s'est avéré que j'ai aimé faire ce métier, et que j'ai été capable de le faire. »

« Les femmes doivent apprendre à garder leurs craintes pour elles et à se fier à leurs compétences. »

Lors des fusions municipales, en 2002, Jean Garon l'a invitée à faire partie de son équipe. « J'ai été élue conseillère municipale, mais dès la première année, j'ai constaté que nous avions deux façons différentes de gérer. J'ai quitté l'équipe en 2004. » Alors qu'elle songeait à délaisser la politique municipale, des gens l'ont encouragée à se représenter comme mairesse en 2005. « J'ai longuement réfléchi, comme toutes les femmes, je pense. J'ai été élue, tout comme je l'ai été ensuite en 2009, cette fois par acclamation. »

Danielle Roy Marinelli l'avoue : lorsqu'elle a été élue mairesse, elle ne savait pas au juste ce que ça impliquait. Et elle n'a jamais eu de mentor. « J'ai réalisé qu'il n'y avait pas de modèle. J'ai décidé d'être mairesse avec mon propre bagage et ma personnalité. » C'est d'ailleurs le conseil qu'elle donnerait à une femme qui voudrait se lancer en politique : « Je lui dirais qu'elle est là pour occuper une fonction, et qu'elle y a droit au même titre que les autres autour de la table. Les femmes doivent apprendre à garder leurs craintes pour elles et à se fier à leurs compétences. » Or, au cours des années, il lui est parfois arrivé de ne pas se sentir à sa place, d'avoir envie de partir. « Mais le lendemain, je me sentais responsable et redevable : j'avais été élue. Donc, je devais trouver la force et le courage de rester. »

Être élue procure une certaine confiance, notamment celle de proposer sa propre manière de faire. « Je crois qu'il existe une gestion "féminine". En disant cela, je ne dénigre cependant pas celle des hommes. Mais je pense que le rôle de mère entraîne les femmes à développer le goût de voir à ce que chacun trouve son compte. » Ce fameux consensus, dont on dit qu'il caractérise la gestion au féminin... « Je n'ai pas toujours eu la tâche facile, mais vouloir que tout le monde s'entende, ça fait partie de moi », ajoute la maman de deux filles.

Autre caractéristique des gestionnaires féminines : elles agissent en fonction des objectifs, croit Danielle Roy Marinelli. « En général, je trouve qu'on ne perd pas de temps; on ne parle pas pendant des heures autour de la table. On met tout en œuvre pour parvenir aux résultats escomptés. »

La mairesse a souvent entendu cette phrase dans des réunions de travail majoritairement masculines : « S'il y a une femme avec nous, ça va bien aller! » C'est vrai, les femmes ont la réputation d'être plus pointilleuses, mais il existe aussi beaucoup d'hommes méticuleux, précise-t-elle. « Ce perfectionnisme ne s'applique pas qu'aux femmes, mais on aime effectivement comprendre le fond des choses. Toutefois, cela ne veut pas dire que c'est plus facile de travailler avec des femmes! Au contraire, nous sommes plus exigeantes. »

Selon elle, la meilleure gestion est celle où règne la parité. « Parce que plusieurs points de vue assurent un travail plus fructueux, une gestion plus saine qui donne de meilleurs résultats. » ::

SOMMAIRE

La politique de l'**engagement**

Autour d'un café, Liza Frulla et Véronique Fournier ont discuté d'un sujet qui les passionne : la politique. Aucun choc des générations, que des réflexions éclairantes.

| Propos recueillis par Sophie Doucet

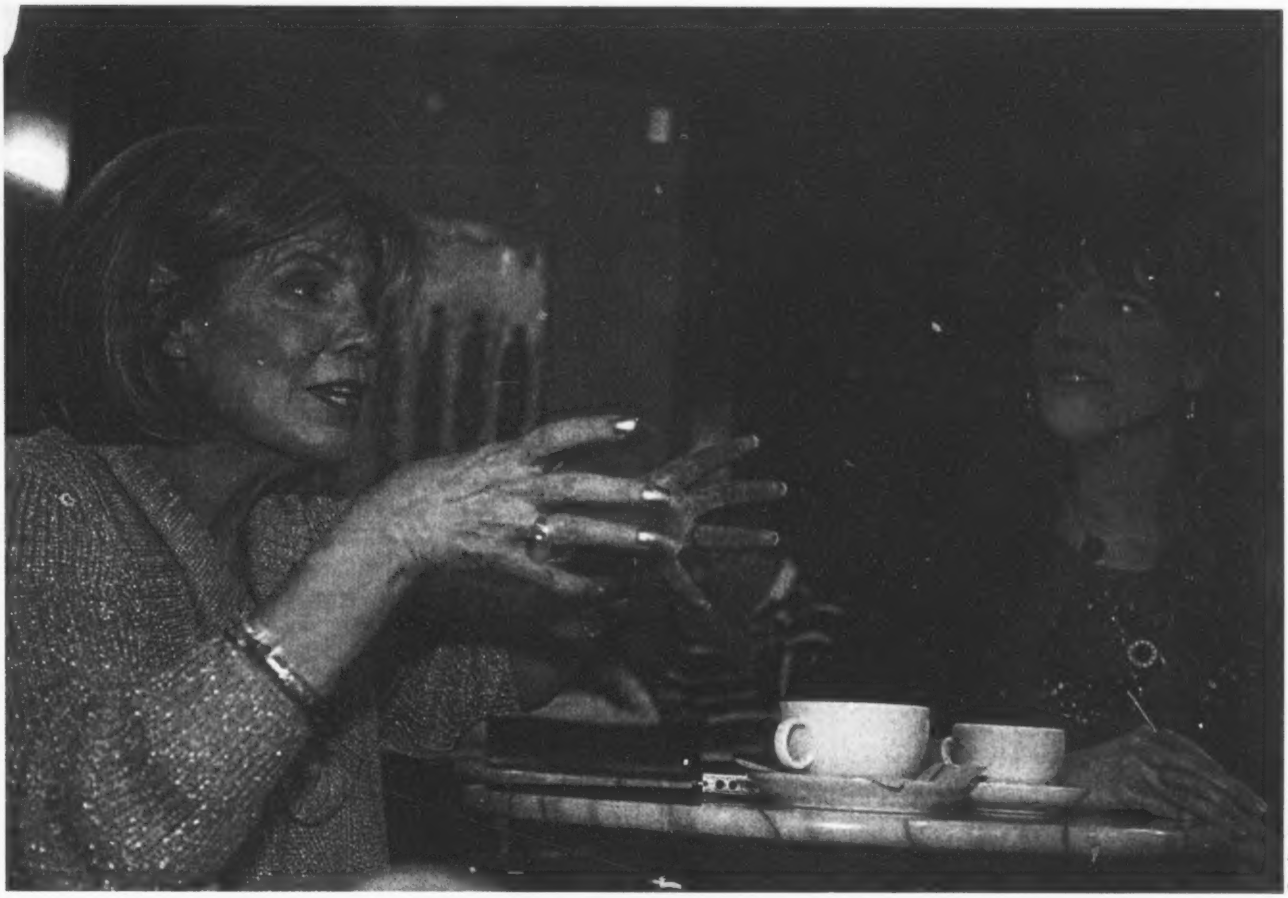
Par un frisquet après-midi d'hiver, la *Gazette des femmes* a réuni deux politiciennes. L'une, dans la jeune soixantaine, a été plusieurs fois ministre au provincial, puis au fédéral, et commente aujourd'hui la scène politique à l'émission *Le club des ex*, à RDI. L'autre, à 31 ans, vient à peine de poser le pied dans l'arène en tant que conseillère à la Ville de Montréal. Liza Frulla et Véronique Fournier partagent deux choses : une passion pour la vie démocratique et un amour pour le sud-ouest de Montréal, que la première a représenté comme députée du Parti libéral du Québec et du Parti libéral du Canada, et que la seconde représente pour le parti Vision Montréal. En savourant un espresso, elles ont discuté de l'évolution de la situation des femmes en politique, des sacrifices inhérents à la vie de politicienne et des raisons de faire le saut dans ce milieu exigeant.

Gazette des femmes : ***Madame Frulla, comment la politique est-elle arrivée dans votre vie?***

Je m'intéressais depuis toujours à la chose politique. Et comme par intuition, je disais qu'à 40 ans, j'allais faire de la politique. Trois jours après mon 40e anniversaire, le téléphone sonnait : Robert Bourassa me voulait dans son équipe. Jusque-là, j'avais été journaliste sportive, directrice du marketing de la brasserie Labatt, directrice de CKAC, et j'étais devenue directrice générale et vice-présidente de Télémédia. J'ai accepté son offre, par désir de faire ma petite différence dans mes domaines d'intérêt : la culture et les communications.

Madame Fournier, vous êtes travailleuse sociale, vous avez été impliquée dans le milieu communautaire, vous enseignez à l'UQAM et poursuivez des études à l'École nationale d'administration publique (ENAP). Pourquoi la politique?

Je crois beaucoup en l'importance des organisations de la société civile. Ce sont des acteurs majeurs qui animent les débats de société. Mais je crois aussi qu'investir les lieux de pouvoir est essentiel. Pour avoir voix au chapitre. Pour amener nos préoccupations là où les décisions se prennent. Ce que je fais maintenant est en continuité avec mes tâches de travailleuse sociale. Par exemple, récemment, on a beaucoup parlé des besoins des sans-abri par grand froid. En tant que politicienne, j'ai la possibilité de prendre des décisions, de faire accélérer la machine dans un dossier comme celui-là.


Caroline Hayeur

Liza Frulla et Véronique Fournier sont d'accord : faire de la politique, c'est mettre sa vie entre parenthèses.

Madame Frulla, quand vous avez commencé à faire de la politique, il y a 20 ans, des femmes avaient déjà ouvert le chemin…

Oui. Il y avait eu les Marie-Claire Kirkland-Casgrain, Lise Bacon, Lise Payette… Les premières avaient connu l'époque où il n'y avait pas de toilettes pour femmes à l'Assemblée nationale. À mon arrivée en 1989, nous étions 13 % de femmes au Parti libéral. Les partis commençaient à vouloir en recruter davantage. Au début parce que ça paraissait bien. Puis, de plus en plus, on leur a attribué des comtés gagnables. Lucien Bouchard a donné le ton en offrant des rôles d'importance à des femmes. Puis, Jean Charest est arrivé avec la parité au Conseil des ministres en 2007. Aujourd'hui, on a compris qu'on ne pouvait pas, dans un caucus, élaborer des politiques complètes sans l'apport des femmes. Du moins, c'est vrai au provincial et au municipal. Au fédéral, l'évolution se fait plus lentement.

À l'époque, sentiez-vous que vous faisiez partie du boys club*?*

M. Bourassa était un homme sensible et très respectueux. Avec lui, nous ne nous sommes jamais senties à part comme femmes. Mais sa garde rapprochée, hormis M^me^ Bacon, était composée de gars (je parle des conseillers non élus qui entourent un premier ministre). Cela n'a d'ailleurs pas beaucoup changé. La garde rapprochée des premiers ministres est encore composée d'hommes. Est-ce condamnable? Je ne sais pas. Peut-être que les hommes de plus de 50 ans sont simplement plus à l'aise entourés de conseillers masculins. Est-ce que ce sera la même chose avec la génération de Véronique?

V. F. : Ce sera intéressant à voir. Je sens que nous nous trouvons à un point tournant. Pendant la campagne électorale, des gens me disaient : « Wow, une fille en politique! » Moi, je pensais : « Revenons-en! » Reste que je vois encore beaucoup plus de gars que de filles en politique, dans les conseils d'administration, les mouvements étudiants… Toutefois, mon parti [Vision Montréal, dirigé par Louise Harel] fait exception. C'est l'un des partis municipaux québécois qui

SOMMAIRE

comptent le plus grand nombre de femmes élues, dont l'âge est par ailleurs très varié. Ma collègue Elsie Lefebvre est d'ailleurs la première femme vice-présidente du conseil de la Ville de Montréal. Dans mon arrondissement, nous sommes trois conseillères, un conseiller, un maire. Quand on travaille ensemble, gars et filles, on a beaucoup de plaisir et une belle complicité.

Quelles sont les exigences de la vie de politicienne?

V. F. : On me demande parfois : « Et puis, comment aimes-tu ta nouvelle *job*? » Je ris parce que c'est pas mal plus qu'une *job*. C'est un engagement, presque un mariage! Pour le meilleur et pour le pire. C'est extrêmement exigeant. On travaille au moins 10 heures par jour. Dans la même journée, on traite mille sujets, on fait plusieurs rencontres, le travail est varié. On est des éponges; on apprend avec une rapidité impressionnante! Il faut être à l'écoute des gens, prendre les décisions les plus éclairées possible. Des décisions qui ne font pas toujours plaisir, même à nous! On ne sait jamais de quoi demain sera fait en politique. Mais c'est très stimulant. Ça me nourrit à 200 %!

L. F. : Faire de la politique, c'est mettre sa vie entre parenthèses. C'était le cas il y a 20 ans, et cela n'a pas changé. On travaille tout le temps, ce n'est pas compliqué. C'est pour ça que je ne peux pas souffrir les gens qui ne font rien, qui ne vont même pas voter, et qui critiquent les politiciens.

> « On ne sait jamais de quoi demain sera fait en politique. Mais c'est très stimulant. Ça me nourrit à 200 %. »
>
> Véronique Fournier

La vie politique est-elle compatible avec la maternité?

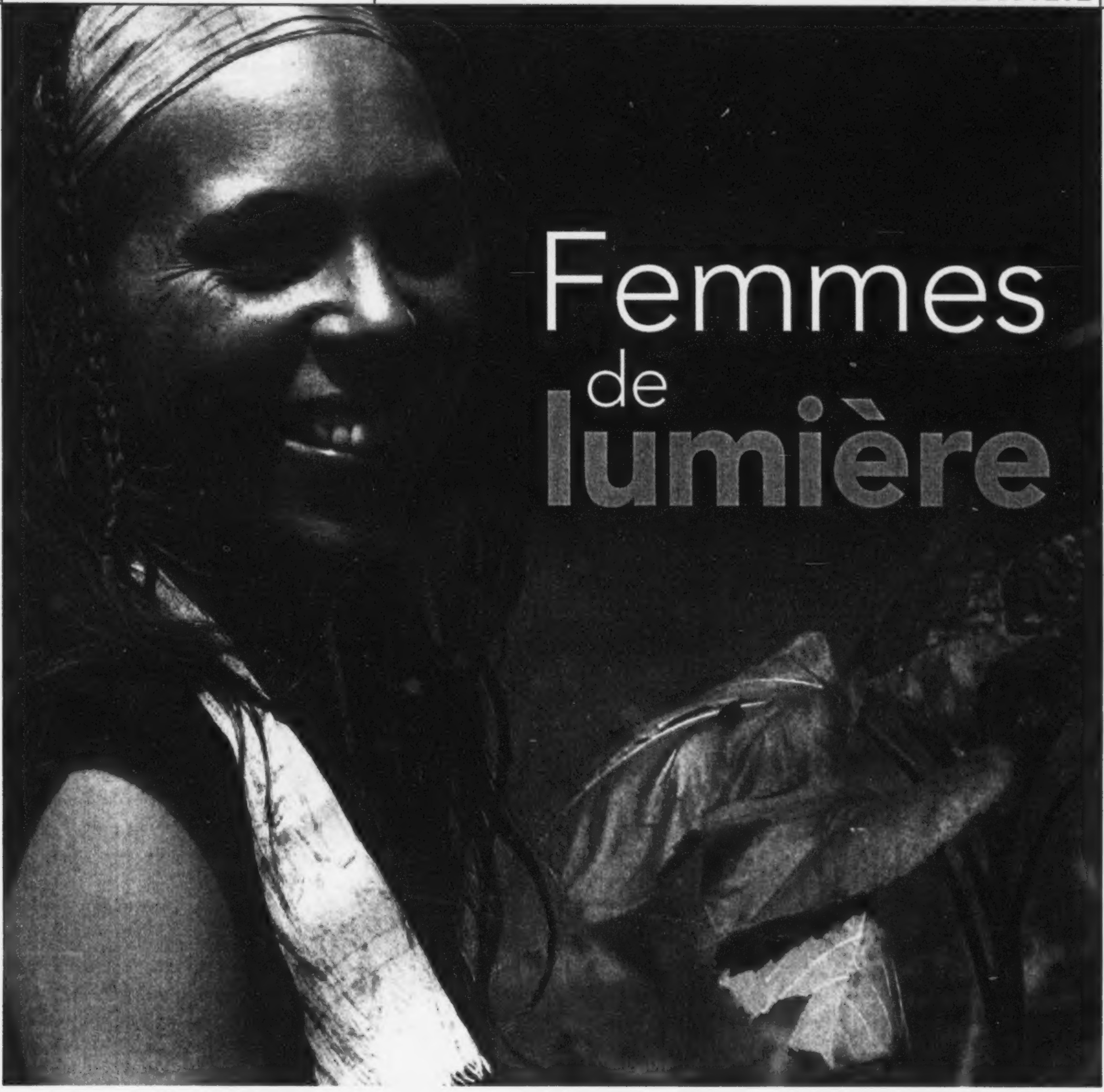
V. F. : Je n'ai pas d'enfants, mais certaines de mes collègues en ont. Elsie Lefebvre, justement, attend son deuxième. C'est possible d'être mère et politicienne, mais tu ne peux pas envisager la maternité comme une autre femme. Par exemple, c'est sûr que tu ne prendras pas un congé de maternité d'un an. Les citoyens t'ont élue, tu as des responsabilités. Quand nous siégeons le soir, nous avons l'obligation d'être là. Si ça finit à minuit, il est impossible de partir plus tôt parce que le bébé a mal aux dents...

L. F. : Ça prend un très bon réseau. Un conjoint prêt à prendre la responsabilité de la famille, des grands-parents pas loin. Quand tu fais de la politique, tu ne fais pas ça seule. Dans mon cas, mes parents et mon conjoint de l'époque ont été très présents pour mon fils, qui avait 16 ans quand je me suis lancée en politique. Je leur dois ma carrière, c'est clair. Cela dit, quand tu es mère, le palier municipal est sûrement le palier privilégié pour faire de la politique. Tu es très occupée, mais au moins, tu vas dormir à la maison tous les soirs. S'il y a une urgence familiale, tu es là. Ce n'est pas le cas quand tu sièges à Québec ou à Ottawa.

Madame Frulla, trouvez-vous que les choses ont beaucoup changé depuis 20 ans en politique?

La réalité politique reste la même et la nature du travail aussi. Ce qui change, c'est le contexte, les façons de faire. Les Blackberry sont entrés au parlement en 2003; en 2005, tout le monde était là-dessus. Maintenant, il y a les blogues, Facebook, Twitter. On est en communication tout le temps, le rythme s'est accéléré.

V. F. : C'est vrai! Si, par exemple, un communiqué de presse est diffusé à 13 h, on peut se faire poser des questions à son sujet 10 minutes plus tard. On ne peut pas dire : « Je ne l'ai pas reçu. » Il faut suivre le tempo! ::



Femmes de lumière

Longtemps ostracisées par leurs communautés et par la société québécoise, les femmes des Premières Nations ont soif de reconnaissance. Maude Marcaurelle braque les projecteurs sur ces battantes dans un film touchant : *Femmes invisibles et indivisibles*.

| par Pascale Navarro

Maude Marcaurelle a 28 ans et milite depuis plus de 10 ans pour le mouvement des femmes. Dès son jeune âge, à Trois-Rivières, elle a travaillé comme bénévole dans un Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) et une maison d'hébergement. Aujourd'hui intervenante communautaire, notamment dans un centre de femmes, elle s'est aussi impliquée dans la Marche mondiale des femmes en 2000.

Parallèlement, elle étudie en herboristerie, une autre façon, dit-elle, de se

rapprocher des peuples autochtones, pour qui elle a un grand intérêt. Après un premier documentaire sur une radio communautaire du Nicaragua, Maude Marcaurelle a voulu, avec son coréalisateur, Gabriel Garcia, aller à la rencontre de femmes d'ici. « De façon générale, je trouve que le mouvement féministe non autochtone n'est pas assez connecté aux luttes des femmes des Premières Nations », déplore la jeune femme, rencontrée quelques semaines après la sortie de son dernier film, *Femmes invisibles et indivisibles* (dont le titre renvoie en partie à celui du film de Richard Desjardins et Robert Monderie, *Le peuple invisible*). « En tant que militante féministe, connaître leur réalité me manquait : j'en sais plus sur les luttes des femmes autochtones d'autres pays que sur celles des autochtones du Québec… C'était une démarche que je faisais à la fois pour moi-même, mais aussi pour le public. » La réalisatrice, qui milite aussi pour la Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle (CLES), souligne que les femmes autochtones figurent parmi les plus opprimées dans notre société, en particulier sur le plan de l'exploitation sexuelle.

Le fil invisible

En 2008, avec les moyens du bord, elle se lance dans la préparation de son documentaire. « C'est un film complètement autofinancé, produit sans subventions parce que nous ne voulions pas attendre. Nous avons décidé de faire ça tout seuls. Ce n'était pas très compliqué : une caméra, et ça y était… Bien sûr, on aurait pu travailler davantage la forme avec de bons moyens, mais pour le contenu, je crois que l'essentiel y est. » L'essentiel, c'est cette lutte des femmes des Premières Nations pour leur reconnaissance, pour devenir enfin « visibles ». « On entend parfois parler des hommes autochtones, des chefs des communautés, bien sûr, mais très peu des femmes. Nous voulions les faire connaître, elles, mais aussi exposer leurs projets et leur combat pour l'égalité et la justice. »

La réalisatrice a pris contact avec des Amérindiennes de différentes nations, et déroulé le fil qui les lie l'une à l'autre : leur besoin d'engagement et de communiquer avec d'autres femmes, de bâtir un réseau. « L'anthropologue Nicole O'Bomsawin, qui participe à notre documentaire, estime qu'il manque d'initiatives comme ce film, qui établissent des points de contact entre femmes autochtones, mais aussi avec les femmes non autochtones, nous permettant de mieux nous connaître. »

À ce titre, toutes celles qu'elle a rencontrées l'ont bien accueillie. Avant de tourner son film, elle a même séjourné dans une communauté attikamek, à Wemotaci, au nord de La Tuque. « J'ai passé du temps à échanger avec des femmes de plusieurs communautés qui m'ont fait connaître leur culture et m'ont fait confiance, car rien ne leur garantissait que je finirais mon film. L'expérience du tournage a été très touchante pour moi. J'ai vraiment été super bien reçue. »

Portraits croisés

Femmes invisibles et indivisibles donne donc la parole à des femmes de plusieurs nations, brossant un tableau en autant de portraits de citoyennes engagées : Nicole O'Bomsawin, née à Odanak dans une communauté abénaquise; Jacinthe Petiquay, vice-cheffe du conseil de bande de Wemotaci; Ellen Gabriel, présidente de Femmes autochtones du Québec et mohawk; Viviane Michel, de la Maison communautaire Missinak, et sa codirectrice, Pénélope Guay, toutes deux innues; Les Femmes au tambour de Wendake, de la troupe huronne-wendat Andicha n'de Wendat.

Aussi présentes dans ce film, les cinq chanteuses du groupe Odaya, qui vivent à Montréal et proviennent toutes de nations différentes. La réalisatrice les a rencontrées lors du festival Présence autochtone, qui se tient tous les étés au Québec. Les filles d'Odaya partagent des langues, des traditions, des chansons et, surtout, le besoin de se rassembler : les entendre chanter chacune dans sa langue traduit un message d'unité et de rapprochement avec les femmes de toutes les nations. Une habile métaphore du film.

Sur ce même thème, Jacinthe Petiquay soulève dans le documentaire les ressemblances entre les femmes du monde. « J'ai été en Inde, où il y a beaucoup de pauvreté, comme chez nous, et les femmes veulent se prendre en main, comme nous. Quand j'étais là-bas, je ne me sentais pas du tout dépaysée. » Améliorer leurs conditions de vie, se faire respecter : voilà un combat que mènent les femmes de toute la planète.

Tabous levés

Dans *Femmes invisibles et indivisibles*, l'anthropologue Nicole O'Bomsawin, membre du Conseil de bande abénaquis jusqu'à l'automne dernier, raconte aussi son parcours semé de doutes. C'est une aînée, qu'elle décrit comme un modèle, qui l'a encouragée à se présenter en politique. Car c'est au Conseil de bande, autour de la table et aux côtés des hommes, que se prennent les décisions, témoigne-t-elle. Très loquace et imagée, elle soulève les enjeux cruciaux pour les femmes autochtones, parmi lesquels le tabou des violences faites aux femmes. Comme elle l'explique délicatement à la caméra, ce sujet a été difficile à aborder pour les Amérindiennes des diverses communautés. « Je trouve que Nicole exprime bien le conflit qui opposait hommes et femmes autochtones dans ce dossier, souligne Maude Marcaurelle. On comprend que les femmes ont dû se regrouper au sein de Femmes autochtones du Québec pour pouvoir dénoncer la violence conjugale, mais qu'au départ, ça a été mal perçu par les hommes, qui avaient l'impression d'être trahis. Cela ne faisait pas bonne presse, mais il fallait que les tabous éclatent. La violence est partout. » Mais aujourd'hui, souligne Nicole O'Bomsawin, ces

hommes les soutiennent. Car si des femmes subissent de la violence, c'est que des hommes ont des problèmes, ajoute-t-elle subtilement.

Ce que démontre clairement le film, c'est à quel point les protagonistes croient au pouvoir de l'éducation, de la conscientisation. Un travail en profondeur qui consiste à instruire les femmes autant sur leur culture et la Loi sur la protection de la jeunesse que sur les risques liés au VIH/sida et l'histoire de la Loi sur les Indiens. Mme O'Bomsawin aborde un autre enjeu (et tabou) : la réinsertion des femmes après l'amendement C-31 qui, en 1985, modifiait la Loi sur les Indiens et permettait aux Amérindiennes ayant épousé un homme blanc de réintégrer leur communauté, de recouvrer leur statut et leurs droits ancestraux. À la fois émue et navrée, l'anthropologue avoue à la caméra le choc qu'elle a ressenti en entendant les hommes autochtones appeler les femmes par le nom… « C-31 »! « Je leur disais : "Mais ce sont vos sœurs, vous ne pouvez pas faire ça!" Ça montre bien que l'on a beau modifier la loi, les mentalités mettent des années à changer! » fait-elle remarquer.

SUR VOS ÉCRANS

Les organisations sociales et communautaires ainsi que les communautés autochtones intéressées à organiser une projection du documentaire sont invitées à communiquer avec la coréalisatrice au maudelaf@gmail.com.

La force politique des symboles

Elle-même musicienne, Maude Marcaurelle évoque aussi l'imaginaire des Premières Nations par l'intermédiaire du tambour-chef, symbole de pouvoir et de hiérarchie. Elle capte des images étonnantes des Femmes au tambour de Wendake, que l'on voit danser et chanter, vêtues d'habits traditionnels, autour de cet objet sacré. « Je trouve leur démarche très intéressante, car elles se sont approprié un symbole des Premières Nations qui était réservé aux hommes jusqu'à tout récemment. C'est une Mohawk qui a ouvert le bal : elle a reçu l'approbation du Conseil traditionnel mohawk après lui avoir expliqué pourquoi les femmes de sa nation voulaient aussi jouer de ce tambour-chef sacré. » L'avancée a permis à d'autres femmes autochtones de revendiquer ce droit de « toucher » le tambour, aux côtés des hommes.

Le film est ponctué de danses et de chants souvent interprétés par les filles du groupe Odaya, par Les Femmes au tambour et par Nicole O'Bomsawin, qui joue aussi du tambour à main. « Cet instrument lui permet de retrouver ses racines, relate la réalisatrice. Il assure la connexion avec ses ancêtres, mais aussi avec les autres nations, car toutes jouent de cet instrument. Il porte quelque chose de sacré, mais c'est également un outil de communication. Le tambour renforce la solidarité entre les nations autochtones. »

Est-ce un hasard? C'est la culture qui transmet la force des communautés, comme l'illustre la jeune nièce de Diane Andicha Picard, membre des Femmes au tambour. « C'est grâce à ce groupe de musiciennes que je suis fière d'être une femme des Premières Nations », affirme Joanie Picard au micro de Maude Marcaurelle. Une scène touchante, qui montre que le flambeau n'est pas près de s'éteindre.

C'est tout le mérite de ce film fait dans la plus grande simplicité : démontrer que la force tranquille peut provoquer d'énormes changements. ::

PLUS D'INFO :

Rencontres entre vous et nous. Entretiens avec des élues autochtones du Québec, une publication réalisée par le Groupe de travail des femmes élues de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador et le Conseil du statut de la femme.
www.placealegalite.gouv.qc.ca

FÉMINISME ET « DÉVELOPPEMENT DURABLE », UNE ALLIANCE POSSIBLE?

UNIVERSITÉ LAVAL
Québec du 30 mai au 5 juin 2010

Pour sa huitième édition,
L'UNIVERSITÉ FÉMINISTE D'ÉTÉ
vous convie à une semaine intensive d'échanges et de débats sur les objectifs et les pratiques du féminisme en matière de développement social en compagnie d'une brochette de conférencières et conférenciers dynamiques œuvrant dans divers milieux et disciplines.

- Aucun préalable
- Reconnaissance officielle sous forme d'unités de formation continue ou de crédits de 1er ou 2e cycle
- Tarif réduit pour les personnes étudiantes, retraitées et membres de groupes de femmes

TARIFS, FORMULAIRES ET MODALITÉS
www.fss.ulaval.ca/universitefeministedete

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES
418 656-2131, poste 8930
universite-feministe-ete@fss.ulaval.ca

SANS ENFANT, ET ALORS?

Dans une société où le discours nataliste est roi, ne pas vouloir d'enfants est souvent mal perçu. Dans son essai *L'envers du landau*, Lucie Joubert, professeure à l'Université d'Ottawa, enlève un peu de pression des épaules des « non-mères », considérées à tort comme moins que femmes.

| par Anne-Christine Schnyder

Marie-Philippe Mercier Lamberts

Gazette des femmes : *Le discours ambiant affirme qu'il n'y a d'autre vérité que la maternité, que tout le reste est dérisoire. Vous désirez montrer qu'il existe un autre choix de vie pour les filles?*

Lucie Joubert : Je connais bon nombre de femmes qui ont choisi – et la question du choix est très importante – de ne pas avoir d'enfants et qui sont très satisfaites de leur vie. Je n'ai cependant pas écrit ce livre pour comparer le bonheur des mères et celui des non-mères, mais pour présenter l'autre côté de la médaille dans une société qui pousse les femmes vers la maternité.

Justement, vous dites que les femmes n'ont toujours pas réellement la possibilité de choisir d'avoir des enfants ou non, tant elles subissent une forte pression sociale. Pression qui est grandement véhiculée par les médias...

Pas seulement par les médias. Le discours social aussi est fait d'idées reçues, de trucs qu'on entend répéter – notamment qu'avoir un enfant est la plus belle chose qui puisse arriver à une femme – ou qu'on répète soi-même à l'occasion, sans jamais remettre ces postulats en question.

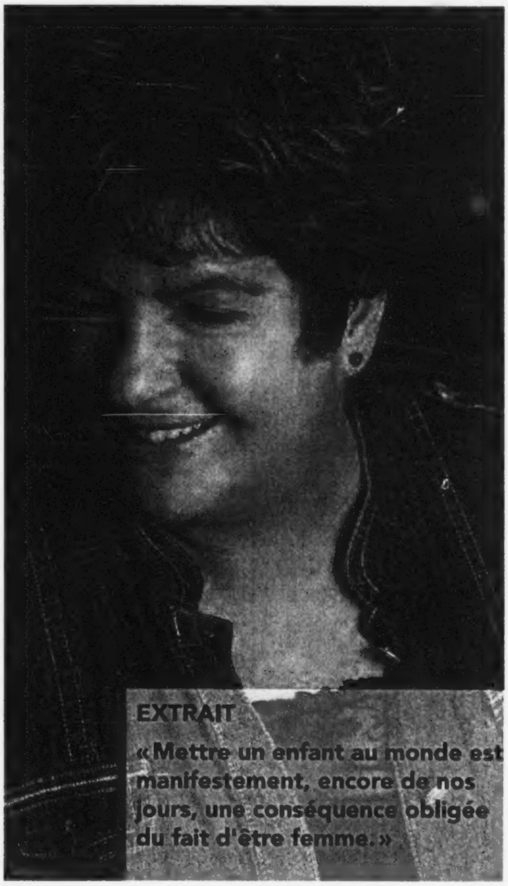
Enfanter figure toujours parmi les attributs de la féminité. Malgré cela, une femme qui ne veut pas d'enfants est-elle tout de même une femme?

Oui, mais une femme qui est autre, qui ne se range pas parmi les mères. Je n'ai pas l'impression d'être moins femme, même si c'est l'image qu'on me renvoie parfois. Je suis une femme, mais pas conforme aux canons féminins.

En soulevant la question de la soi-disant incomplétude des femmes nullipares, vous aidez aussi celles qui voudraient des enfants mais qui n'arrivent pas à en avoir, et qui se sentent d'autant plus malheureuses de toujours devoir se justifier, de se faire dire qu'elles sont incomplètes.

Quand on choisit de ne pas avoir d'enfants, on vit généralement bien avec cette décision. Mais en écrivant, je mesurais toute la pression sociale évoquée tantôt. Pour une femme qui veut des enfants mais qui ne peut pas en avoir, ce doit être épouvantable de constater que tout autour d'elle lui dit qu'elle n'est pas complète, qu'elle passe à côté de la plus belle chose qu'une femme puisse souhaiter! Même si ce livre est écrit de ma perspective, j'ose

SOMMAIRE

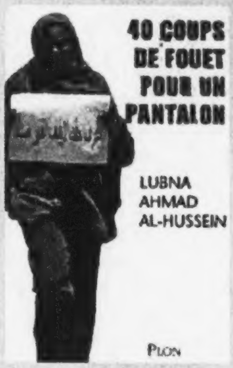


espérer que ma réflexion pourra aussi toucher ces femmes-là, leur montrer que les trois épouvantails qu'on brandit devant elles – tu vas le regretter, tu vas vieillir toute seule à l'hospice, qui va assurer ta descendance? – ne reposent pas sur des bases solides. Les recherches le prouvent.

De plus, je dirais que les femmes sans enfant sont pratiques dans la mesure où, quand elles voient des amies, des sœurs ou des belles-sœurs qui sont mères, elles ne leur parlent pas nécessairement de leurs rejetons. Non pas parce qu'ils ne les intéressent pas, mais parce que c'est la femme derrière la mère qu'elles souhaitent retrouver et dont elles veulent parler. : :

Lucie Joubert, *L'envers du landau. Regard extérieur sur la maternité et ses débordements*, Triptyque, 2010, 112 p.

Jugement **indécent**



Arrêtée en juillet 2009 avec plusieurs autres femmes dans un restaurant de Khartoum (Soudan) pour avoir porté un pantalon, Lubna Ahmad Al-Hussein, une journaliste à l'époque employée de l'ONU, est passible de 40 coups de fouet. Si ses sœurs d'infortune acceptent leur châtiment, elle décide de s'y opposer. Elle convoque médias et politiciens à son procès, au nom de toutes les femmes victimes d'une loi aussi absurde que subjective et d'une justice qui n'en est pas une. À travers sa lutte pour le droit des femmes, pour laquelle elle se dit prête à mourir, l'auteure témoigne de son parcours, de ces innombrables fois où, dès l'enfance, elle s'est élevée contre l'injustice, où elle a mis en doute la pertinence de certaines traditions dont les Soudanaises pâtissent.

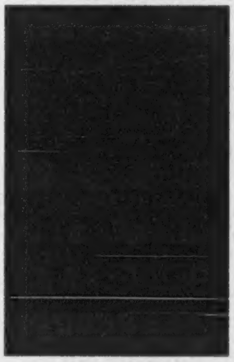
Lubna Ahmad Al-Hussein, *40 coups de fouet pour un pantalon*, Plon, 2009, 228 p.

En mode **soumission**

Docteure en communication et professeure à l'École supérieure de mode de Montréal, Mariette Julien nous invite à jeter un nouveau regard sur la mode hypersexualisée (dont elle retrace l'histoire) et, plus globalement, sur le phénomène de l'hypersexualisation, qui ne se limite ni aux jeunes ni à l'apparence. Elle relève notamment les liens entre le style hyper-sexy et notre manière de vivre nos relations intimes, qu'elle qualifie de « déliaisons » amoureuses, ou notre hyperconsommation, fondée sur l'insatisfaction permanente. Elle souligne aussi que, contrairement à ce que certaines croient, la mode hypersexualisée ne participe pas à promouvoir la libération des femmes. Car même si celles qui s'habillent sexy pensent ainsi afficher leur indépendance, elles projettent en réalité l'image de femmes asservies qui continuent à chercher l'approbation dans le regard des hommes.

Mariette Julien, *La mode hypersexualisée*, Sisyphe, 2010, 120 p.

Rétrospective de la résistance



Anthologie de textes féministes parus dans des publications militantes françaises dès 1970, dans la foulée de la création du Mouvement de libération des femmes (MLF), ce recueil se fait le porte-voix des premiers coups de gueule poussés de manière collective, créative et souvent humoristique (mais généralement anonyme) dans l'Hexagone. En prime, il se fait le témoin des grands événements qui ont jalonné les débuts de l'interminable lutte pour l'émancipation des femmes. Au fil des textes, caricatures, affiches, chansons, poèmes et autres slogans, on retrouve les idées pionnières du mouvement ainsi que des revendications et des thèmes toujours d'actualité, dont l'épineuse question du travail domestique non rémunéré.

Collectif, *MLF // textes premiers*, Stock, 2009, 304 p.

SOMMAIRE

PENSIONS ALIMENTAIRES

Loin de la coupe aux lèvres

La moitié des enfants nés en 2010 seront admissibles à une pension alimentaire avant leur 16e anniversaire. Plusieurs ne la recevront jamais. D'autres l'obtiendront au terme de pénibles démarches juridiques entreprises par leurs mères. Triste portrait.

| par Amélie Daoust-Boisvert

En 1996, on a applaudi à la réforme du régime de pensions alimentaires pour enfants. Malgré ses succès, elle a laissé des problèmes qui font tache d'huile. « Pourtant, on agit comme si toutes les questions étaient réglées », déplore Marie-Claude Jean, jeune chercheuse en santé communautaire qui signait dernièrement un mémoire dénonçant ce désintéressement. Car même si le Québec possède un des meilleurs systèmes de perception au monde, on ignore combien de parents ne se prévalent pas de la pension et pourquoi.

Au début de sa maîtrise en analyse des politiques à l'Université Laval, Marie-Claude Jean remarque l'absence de données sur le vécu des familles avec – et surtout sans – les pensions alimentaires, hormis quelques études américaines. Elle part donc sur la route pour sonder la nébuleuse question. Elle rencontre des gens des ministères de la Justice, du Revenu et de la Solidarité sociale, interroge le Conseil du statut de la femme, l'aide juridique, le Protecteur du citoyen, les groupes communautaires... Souvent, on lui répète que « si une femme ne demande pas de pension alimentaire, c'est parce qu'elle le veut bien ». À l'exact contraire de ces préjugés, les résultats de la chercheuse mettent en lumière les nombreux obstacles qui se dressent entre les familles monoparentales et la pension alimentaire pour enfants à laquelle elles ont droit.

Combien de mères renoncent à demander une pension? Impossible de recueillir leurs témoignages. Absentes des statistiques, peu enclines à utiliser les services des groupes communautaires, elles sont pratiquement invisibles. « Et on dirait que ça n'alarme personne, s'inquiète la chercheuse. Pourtant, pas de pension, c'est l'appauvrissement! Tu n'as pas les mêmes moyens pour le logement, l'éducation. Il y a des répercussions sur tous les plans! » Sur cinq enfants élevés au sein d'une famille monoparentale, trois vivent sous le seuil de faible revenu.

SOMMAIRE

NOUVEAU CALCUL

1996 : le régime de pensions alimentaires pour enfants est profondément modifié. Une grille détermine dorénavant combien coûte l'éducation des enfants. Avant cette réforme, les parents qui demandaient une pension devaient fournir des preuves de ces frais. Le nouveau calcul tient compte du revenu des deux parents, du nombre d'enfants, du temps de garde et de certains frais additionnels relatifs aux besoins des enfants, s'il y a lieu. De plus, les pensions alimentaires sont maintenant prélevées à même le salaire du payeur, ce qui évite les retards et les contacts, souvent pénibles, entre anciens conjoints.

RIEN POUR SORTIR DE LA PAUVRETÉ

« Celles qui vivent de l'aide sociale, elles ne le trouvent pas drôle, le régime », relate Laurence Lagouarde, qui dirige le Service d'entraide Passerelle. À l'exception de la première tranche de 100 $, une pension alimentaire ampute d'autant le chèque d'aide sociale des familles monoparentales. Idem pour les mères étudiantes, qui voient leur aide financière aux études considérablement diminuée.

« Le système est contradictoire, juge la chercheuse Marie-Claude Jean. Il lance le message que l'argent est pour la mère, alors que c'est une pension alimentaire *pour enfants*, dit-elle en pesant sur ces derniers mots. Et le père a l'impression de faire un chèque… au gouvernement. »

La Coalition pour l'arrêt du détournement des pensions alimentaires pour enfants lutte depuis plusieurs années en faveur d'une réforme de ce système qui « détourne des dizaines de millions de dollars […] vers les coffres de l'État ». Actuellement, un recours se poursuit devant le Tribunal administratif du Québec au nom de quatre mères assistées sociales qui dénoncent le fait que les pensions alimentaires pour enfants soient récupérées par l'État dans certains programmes gouvernementaux. En mars dernier, l'opposition officielle est revenue sur cette question à l'Assemblée nationale, exigeant du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Sam Hamad, qu'il retire les pensions alimentaires pour enfants du calcul de plusieurs programmes gouvernementaux.

Par ailleurs, le 8 janvier dernier, la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), appuyée par la Coalition, a déposé une demande d'autorisation pour un recours collectif contre le ministère de l'Éducation du Québec. Ce recours s'appuie sur un jugement de la Cour d'appel rendu en octobre 2009 qui a donné gain de cause à une étudiante monoparentale. Verdict : la pension alimentaire ne devrait pas être considérée comme un revenu par l'aide financière aux études. La demande d'autorisation du recours collectif est présentement en traitement. Il faudra attendre plusieurs mois pour savoir si elle est autorisée, et de nombreux mois additionnels pour que la cause soit plaidée. Dans le cas d'une victoire, on croit que quelque neuf millions de dollars pourraient être récupérés par les personnes admissibles.

De son côté, le Conseil du statut de la femme a donné son avis au gouvernement à maintes reprises à ce sujet, soutenant chaque fois qu'il était discriminatoire envers les enfants que la pension alimentaire qui leur est destinée soit considérée comme un revenu du parent gardien.

Pour comprendre, Marie-Claude Jean a entre autres cogné à la porte du Service d'entraide Passerelle, à Montréal, qui soutient les femmes en instance de séparation ou de divorce. « Si vous saviez combien ne demandent pas de pension ! » s'exclame la directrice, Laurence Lagouarde. Plusieurs mères tablent sur une entente non écrite par peur des démarches ou pour préserver une bonne relation avec un ex qui, croient-elles, se sentirait attaqué par un recours. Un arrangement tacite qui, souvent, éclate.

Garde en danger?

Pour plusieurs mères, la peur de perdre la garde exclusive agit comme un puissant repoussoir au moment de demander une pension alimentaire. « Si je lui demande une pension, il va vouloir la garde partagée. » Cette crainte surgit fréquemment, constate Laurence Lagouarde. Fondée? En partie, confirment trois avocates en droit de la famille, même si pension alimentaire et garde demeurent deux dossiers distincts. « Il n'y aura pas de garde partagée du jour au lendemain. Si le père a lui aussi envie de vivre avec l'enfant, le juge utilisera une grille pour évaluer la qualité des rencontres, qui se multiplieront si elles sont positives pour l'enfant », explique M[e] Marie-Christine Kirouack.

> Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2006, une mère québécoise obtenait la garde exclusive dans environ 60 % des cas de divorce, et le père, dans 11 % des cas. Dans 29 % des cas, la garde partagée était retenue.

« Coopérer pour la pension est toujours bien vu au moment de déterminer la

SOMMAIRE

IMMIGRANTES ISOLÉES

Peur d'être déportées si le père de leurs enfants cesse de les parrainer, crainte de représailles, manque de connaissances sur le système québécois : les immigrantes sont probablement nombreuses à ne pas demander de pension alimentaire, croit la chercheuse Marie-Claude Jean.

« Souvent, elles ne peuvent pas divorcer, car elles n'ont pas de résidence fixe ici depuis au moins un an », explique Me Louise Désautels, avocate au Centre des femmes de Montréal, où la moitié des « clientes » sont immigrantes. « Elles ne sont pas moins bien informées, et sont souvent très instruites. » Situation inverse au Service d'entraide Passerelle, où « les immigrantes viennent rarement », selon la directrice, Laurence Lagouarde, qui croit qu'elles sont « encore plus isolées ».

Même si celles qui utilisent les ressources communautaires sont manifestement très débrouillardes, Marie-Claude Jean estime qu'il faudrait offrir une aide juridique adaptée aux immigrantes en incluant, par exemple, de l'information sur la séparation et le divorce dans les cours de francisation.

garde partagée », concède Me Louise Désautels, une avocate qui travaille entre autres bénévolement au Centre des femmes de Montréal. « Les jugements sont parfois assez surprenants, note de son côté l'avocate Claudia Prémont. Des pères qui obtiennent la garde partagée après des années sans s'impliquer, ça se voit. C'est l'intérêt de l'enfant qui est en jeu, pas celui du parent. »

« Voilà pourquoi il faudrait réhabiliter le rôle du père! » s'exclame Marie-Claude Jean, qui juge impératif d'éduquer les parents à l'importance de l'engagement du père pour le bon développement de l'enfant. De toute façon, les pères n'auraient-ils pas eux aussi tout avantage à prendre pleinement leurs responsabilités parentales, plutôt que de se limiter à être de simples pourvoyeurs?

Outre cette crainte de perdre la garde, la violence conjugale, la pauvreté du père et la lourdeur du système pourraient expliquer le refus de certaines mères monoparentales de demander une pension, selon les résultats de l'étude de Mme Jean.

Philippe Létourneau

L'étude de la chercheuse Marie-Claude Jean a mis au jour les raisons qui pourraient expliquer le refus de certaines mères monoparentales de demander une pension alimentaire pour enfants.

Le supplice de la cour

C'est un fait : plus les revenus sont faibles, moins il y a d'ententes de pensions alimentaires. La moitié des familles dont le revenu annuel est de moins de 20 000 $ n'en bénéficie pas. La proportion chute à 20 % chez celles qui gagnent plus de 60 000 $ par an. La perspective de se retrouver dans une guerre juridique dissuade plusieurs mères. Car si la médiation suffit à régler la plupart des ententes, lorsqu'elle échoue, la cour reste la seule option. En moyenne, un jugement coûte 2 100 $. Souvent plus. « Le calcul est simple : un avocat, pour une famille au bas de la classe moyenne, ça ne laisse pas beaucoup de jeu dans le budget, juge Marie-Claude Jean. Ça va prendre trois ans avant de récupérer cet argent-là pour que les enfants puissent en profiter. » Ainsi, dans les centres d'aide, les cliniques juridiques ne dérougissent pas.

En outre, d'un point de vue psychologique, l'aventure judiciaire devient souvent catastrophique. Ce qui fait dire à plusieurs que la pire entente en médiation surpasse le meilleur jugement. Même si les parents s'en défendent, l'argent est fréquemment au cœur des conflits, remarque la psychologue Marie-Josée Mercier. Celle qui évalue de nombreuses familles à titre d'experte lors de séparations épineuses ne croit pas qu'« il y aurait un conflit aussi grand si l'un des deux ne devait pas sortir de l'argent de ses poches. Souvent, chacun essaie d'avoir le plus de jours de garde possible pour ne pas payer ». Quand les conflits s'étirent, le parent le plus équilibré lâche habituellement prise pour éviter les contrecoups psychologiques sur les enfants. Dans les cas très conflictuels où la cour demande l'avis d'un expert, les enfants en souffrent, souligne-t-elle.

Bref, la situation est loin d'être rose, conclut Laurence Lagouarde. « Tant que les rôles familiaux ne seront pas décloisonnés, on va voir des mères dans leur rôle de mères et des pères désengagés qui prétendent se faire laver. Mais qui lave qui, selon vous? » ::

POUR EN SAVOIR PLUS

www.justice.gouv.qc.ca
www.separation-divorce.info.gouv.qc.ca

MARIE HÉLÈNE POITRAS

Contre la ***chick lit***

John Londoño

Le mince fil qui sépare littérature jeunesse et *chick lit* tiendrait-il seulement aux personnages féminins mis en scène? Horreur!

En 2009, j'ai publié un roman-feuilleton destiné aux 13 à 17 ans intitulé *Rock & Rose*, dans la collection Epizzod de La courte échelle. Il s'agissait de ma première incursion en littérature jeunesse après un roman (*Soudain le minotaure*, 2002) et un recueil de nouvelles (*La mort de Mignonne et autres histoires*, 2005). Dans *Rock & Rose*, j'ai mis en scène Simone et Juliette, deux personnages très différents qui, au fil de plusieurs faux pas, apprennent à faire leur place dans le milieu de la musique.

Dès la publication de mes premiers bouquins destinés aux adultes, j'ai eu le bonheur de découvrir que mon lectorat, en plus d'être constitué de personnes d'âges très variés, comptait des hommes autant que des femmes. Je ne me suis jamais réclamée de l'écriture féminine (ça, c'est un autre débat) et je tiens à ce que la littérature, telle que je la conçois et l'idéalise, soit ce champ très vaste où je suis souveraine. Dans ma vie, l'écriture relève d'un geste libre, indépendant et nécessaire. Voilà pourquoi je l'ai en si haute estime. Comme je publie aussi des articles en musique dans des hebdos culturels et des magazines, je suis bien placée pour comprendre que les journalistes aient recours à des qualificatifs qui peuvent paraître réducteurs lorsqu'ils présentent une œuvre. Cela dit, le terme *chick lit* (« littérature de poulette ») est une appellation contre laquelle je suis en devoir de défendre *Rock & Rose* qui, telle une Miss Univers contre son gré, a été ainsi couronné dans un grand quotidien, un matin de janvier 2010.

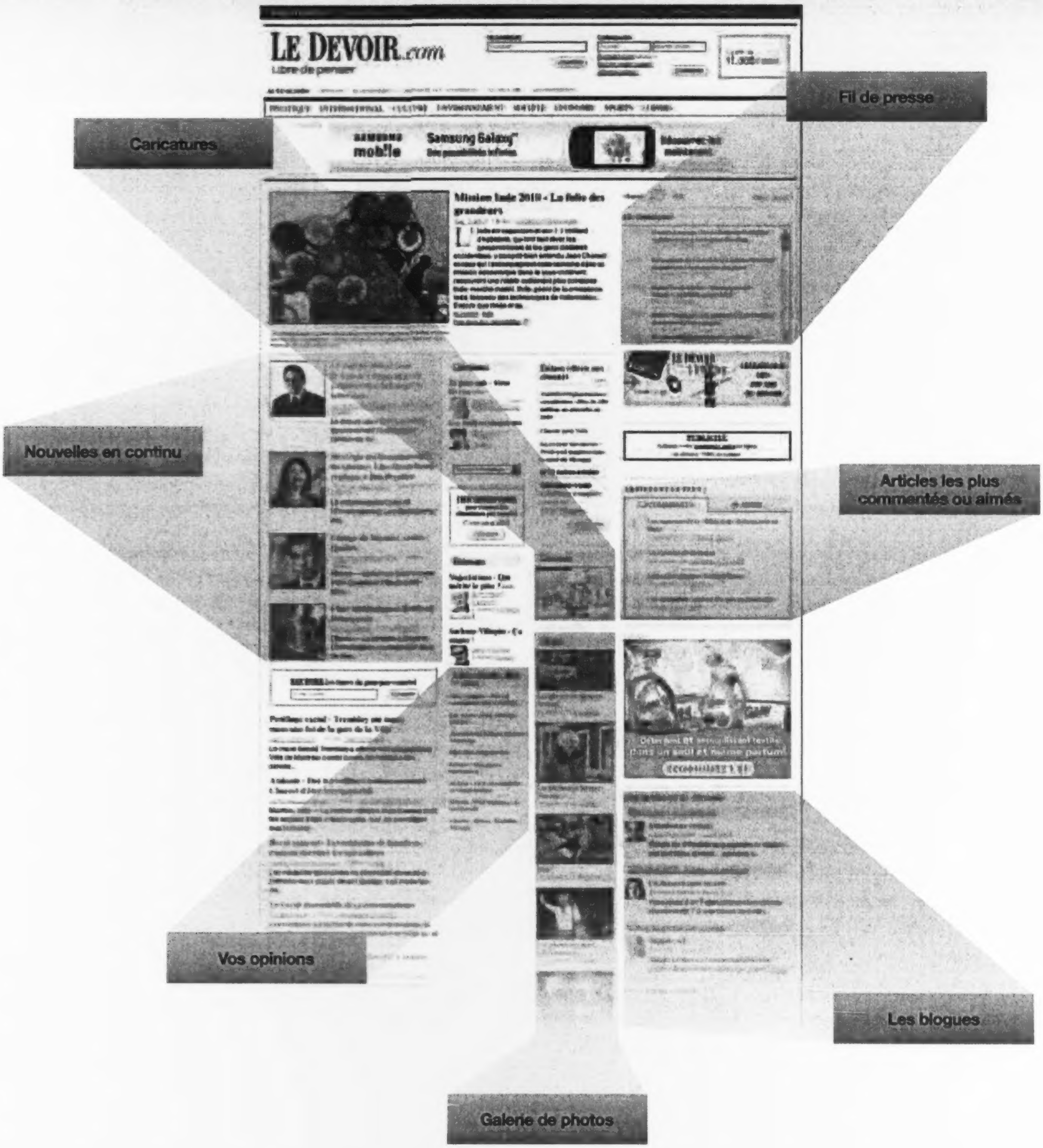
Certains se sont montrés étonnés que je réagisse avec autant de vigueur. Pourtant, quel auteur voudrait voir son lectorat potentiel réduit de moitié? Pourquoi, quand on met en scène deux personnages féminins, on fait soudainement de la *chick lit*, alors que lorsqu'il s'agit de protagonistes masculins ou mixtes, c'est de la littérature jeunesse? Pourquoi devrais-je joindre le camp d'une littérature parallèle qui véhicule un message superficiel? Pourquoi mon feuilleton devrait-il être affublé d'une étiquette même pas encore traduite en français? Écrire les 13 épisodes de *Rock & Rose* – 400 pages au total – m'a pris deux ans. J'y ai mis tout mon cœur et toute mon énergie, comme pour mes précédents ouvrages. J'ai appris à travailler avec un plan détaillé pour mieux orchestrer les rebondissements, me suis posé mille et une questions pour arriver à écrire le livre que j'aurais voulu lire à 16 ans, pour ne pas entretenir certains tabous à propos de thèmes délicats (suicide, anorexie, drogues dures, sexualité désabusée...). J'ai soigné la langue que j'employais, sans gommer ce qui fait mon style et ma patte, par respect pour ce lectorat que j'avais très hâte de rencontrer. La *chick lit* n'est certes pas un genre reconnu pour son travail sur le langage ni pour la subtilité de ce qui s'y raconte. Dans les salons du livre, mes lecteurs ont les yeux qui pétillent d'intelligence et je n'ai pas la moindre envie de les assommer avec de la littérature sirupeuse à recette.

Si j'accepte que *Rock & Rose* soit qualifié de *chick lit*, je dis à mes lecteurs gars (j'en ai quelques-uns), déjà gênés d'aller acheter les épisodes en raison de tout ce rose dont ils sont barbouillés (une décision qui relève du marketing, pas de moi), qu'ils lisent des « livres de filles ». Cette pensée m'attriste. *Rock & Rose* est aussi l'histoire de la formation d'un groupe rock indépendant. Certains lecteurs s'y intéressent pour cette raison.

Dans un monde où la place réservée à la littérature dans les médias est en voie d'extinction, qui veut voir ses œuvres présentées d'une manière qui ne leur rend pas justice? Je réclame le même droit que mes collègues masculins de la collection Epizzod, soit celui de faire de la littérature jeunesse, du feuilleton littéraire. Car de *chick lit* à *shit lit*, il n'y a qu'un pas que je ne franchirai pas. ::

LE DEVOIR.com

Libre de penser



VISITEZ-NOUS...